

# VLAAMSE RAAD

ZITTING 1990-1991

7 MAART 1991

## ONTWERP VAN DECREET

**betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden  
van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psyche-medisch-sociale centra**

### 1. MEMORIE VAN TOELICHTING

**DAMES EN HEREN,**

Voorliggend ontwerp van decreet wenst uitvoering te geven aan de opdracht die de wetgever initieel aan de uitvoerende macht had toevertrouwd door de wet van 1 april 1960 (P.M.S.) en van 11 juli 1973 (Onderwijs).

De opdracht die de wetgever aan de uitvoerende macht had toevertrouwd, kon als bijzonder delicaat en complex worden bestempeld, aangezien buiten het technisch karakter van de reglementering ook beslissende keuzen moeten worden gemaakt in een materie die de arbeidsverhoudingen raakt en de fundamentele rechten en vrijheden.

Door de toenmalige Minister van Onderwijs werd op 2 mei 1986 aan de Raad van State een ontwerp van koninklijk besluit „tot uitvoering van artikel 12 bis, § 1 en § 3, van de wet van 29 mei tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijs-wetgeving” voorgelegd.

Op 26 februari 1987 werd een belangwekkend en omvangrijk advies afgeleverd.

Ten gevolge van dit advies werd het ontwerp grondig herwerkt. Het voorliggend ontwerp is een getrouwe weergave van dit aangepaste ontwerp. Deze laatste optie is de uitvoering van het regeerakkoord van de Vlaamse Executieve van 14 februari 1989, afdeling onderwijs — 1 Algemeen, punt 9 op blz 20 (Vl. Raad, stuk 19 — 1988-1989, n° 2) :

„Het wettelijk statuut van het gesubsidieerd personeel zal worden uitgevaardigd rekening houdend met de specificiteit van de inrichtende machten, en de paritaire comités zullen worden opgericht. De ontwerptekst waarover de Raad van State op 11 maart 1987 (26 februari 1987) advies uitbracht, zal hierbij als uitgangsbasis worden genomen.”

Daarenboven dient rekening te worden gehouden met het sinds 1 januari 1989 gewijzigde Belgisch constitutioneel kader. Hierbij dient vooreerst gewezen te worden op het gelijkheidsbeginsel ingeschreven in artikel 17, § 4, van de Grondwet. Dit nieuwe artikel 17, § 4, stelt : „Alle leerlingen of studenten, ouders, personeelsleden en onderwijsinstellingen zijn gelijk voor de wet of het decreet. De wet en het decreet houden rekening met objectieve verschillen, waaronder de eigen karakteristieken van iedere inrichtende macht, die een aangepaste behandeling verantwoorden.”

Over het gelijkheidsbeginsel toegepast op de statutaire positie van de personeelsleden van het onderwijs werd in de toelichting van de regering op het nieuwe artikel 17 van de Grondwet gesteld dat de rechtspositie van het personeel, waarmee een vrije inrichtende macht een arbeidscontract afsluit, nooit identiek kan zijn aan het statuut van het personeel van het rijksonderwijs, noch aan dat van de gemeenten en provincies. (Parl. St., Senaat — B.Z. 1988, 100 — 1/1° (6)).

Gelet op deze fundamenteel verschillende juridische natuur van de inrichtende machten van het gesubsidieerd onderwijs en het gemeenschapsonderwijs wordt geopteerd om voor de personeelsleden van de beide netten een afzonderlijk statuut uit te werken.

In voorliggend ontwerp van decreet werd daar waar nodig een onderscheid gemaakt tussen het gesubsidieerd vrij en officieel onderwijs.

De optie om al dan niet één besluit of decreet te nemen is toegelaten in het kader van artikel 12 bis, § 3, van de wet van 29 mei 1959 en is in feite een beleidskeuze (zie advies R.v.St. — 17.2760, blz. 6).

Binnen de Vlaamse Gemeenschap moet bij de uitvoering van voorliggend decreet ook worden rekening gehouden met het bestaan van de Autonome Raad voor het Gemeenschaps-onderwijs.

Een en ander heeft er dan ook toe geleid dat door het decreet van 5 juli 1989 betreffende het onderwijs het identiteitsprincipe opgeheven werd. Gelet op de autonomie van het Gemeenschapsonderwijs oordeelde de Vlaamse Raad dat het statuut van het personeel van het Gemeenschapsonderwijs niet langer als referentiepunt kan worden genomen. Tenslotte volstaat het te verwijzen naar de memorie van toelichting van hogervermeld decreet. (Parl. St. — Vl. Raad, 1988-1989 — 8 juni 1989, stuk 222 — nr. 1, [5]).

Vervolgens dient gewezen op de paragraaf 5 van het artikel 17 van de Grondwet.

„§ 5. De inrichting, erkenning of subsidiëring van het onderwijs door de Gemeenschap wordt geregeld door de wet of het decreet”.

Deze bepaling betekende de actualisering van een principe dat reeds in hetzelfde artikel in de Grondwet van 1831 werd ingeschreven (zie memorie van toelichting bij het decreet van 31 juli 1990 betreffende het onderwijs 11).

In het eerste advies dat de Raad van State inzake onderwijs, na de communautisering diende te verstrekken, namelijk omtrent het ontwerp van decreet betreffende de Autonome Raad van het Gemeenschapsonderwijs (1<sup>o</sup> advies 14 november 1988) was van een gewijzigde houding inzake de bevoegdheidsverdeling Vlaamse Raad Vlaamse Executieve niets te merken.

In dit ontwerp werd de bevoegdheid tot het uitvaardigen van een statuut van de personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs in beperkte bewoordingen overgelaten aan de Vlaamse Executieve.

„Artikel 55, § 1. De Vlaamse Executieve bepaalt het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het Gemeenschapsonderwijs”.

De ommekeer werd ingeleid door de afdeling administratie van de Raad van State in het arrest OTO, n<sup>o</sup> 34.237 van 2 februari 1990. In dit arrest vernietigde de Raad van State het besluit van de Vlaamse Executieve over het eenheidskader in het secundair onderwijs, niet op basis van inhoudelijke criteria, doch wel op basis van formele criteria.

Na dit arrest is ook de afdeling wetgeving van de Raad van State de bevoegdheid van de Vlaamse Raad inzake onderwijs gaan accentueren.

Een eerste advies in deze zin was het advies L.19.896/1 van 14 juni 1990 betreffende het ontwerp van besluit betreffende de rechtstoestand van de leden van het bestuur- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel en van het administratief personeel in het gesubsidieerd vrij onderwijs. Luidens dit advies is de regeling van de rechtspositie van de personeelsleden van het onderwijs een zaak van inrichting van het onderwijs en wat het betreft het gesubsidieerd onderwijs daarenboven een zaak van subsidiëring.

In zijn advies L.19.946/1 in verband met Onderwijs 11 van 31.05.1990 behandelt de Raad van State in het eerste punt van zijn inleidende opmerkingen de vraag naar de bevoegdheid van de regulering van het onderwijs. Daarbij wordt er geargumenteed dat onderwijsregulering een materie was en is van een aan de decreetgever voorbehouden aangelegenheid. Het voorbehouden karakter wordt bovendien nog versterkt door ten eerste artikel 17, § 5 van de Grondwet en de parlementaire voorbereiding daarbij ; ten tweede door artikel 107 ter, § 2 van de Grondwet en de Bijzondere Wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof, waardoor de delegatie van bevoegdheid aan de Vlaamse Executieve van materies, onder het toetsingsrecht van het Arbitragehof vallen. Het voorbehouden karakter wordt tenslotte ook nog versterkt door artikel 15 van de wet van 16 juni 1989 houdende diverse institutionele hervormingen waardoor een extra toetsing van delegatie aan de Vlaamse Executieve mogelijk wordt. Uit dit alles besluit de Raad van State dat een delegatie naar de Vlaamse Executieve enger en fragieler is geworden ; en dat er bovendien onduidelijkheid heerst en zal heersen zolang bovenvermelde rechters geen uitspraak ter zake hebben gedaan.

In zijn twee daaropvolgende adviezen van 05.07.1990 in verband met wijzigingen aan het statuut van het PMS-perso-

neel volgt de Raad van State dezelfde redenering zowel voor wat betreft het Rijks- als het gesubsidieerd onderwijs, daarbij steunend op artikel 17, § 5 van de Grondwet (respectievelijk L19.868/1 voor de Rijks PMS-centra en L19.869/1 voor de gesubsidieerde PMS-centra).

Nadat de Raad van State tot de conclusie gekomen is dat de PMS-centra wel degelijk vallen onder het begrip „onderwijs” zoals bedoeld in artikel 17, § 5 van de Grondwet, gaat ze verder in op de vraag of de decreetgever dan wel de Vlaamse Executieve bevoegd is.

Alhoewel het hier om tijdelijke, respectievelijk terbeschikkingstelling en reffectatie van het personeel gaat, merkt de Raad van State toch op dat „een aantal bepalingen van het ontwerp essentiële beschikkingen zijn in de betekenis welke daardoor gegeven werd tijdens de parlementaire Grondwet”. Die essentiële beschikkingen worden vervolgens opgesomd, waarna de Raad van State in haar vierde punt, onderzoekt of een delegatie mogelijk is op basis van artikel 7 respectievelijk artikel 5 van de wet van 1 april 1960 en artikel 11 en lbis van het K.B. 467 (01.10.1986). Dergelijke delegatie naar de Vlaamse Executieve zou alleen aanvaard worden voor „overgangsmaatregelen die noch het toepassingsgebied noch afwijkende regelen kunnen vaststellen”. De conclusie van de Raad van State is dan ook dat „een delegatie op grond van artikel 7 respectievelijk artikel 5 van de wet van 1 april 1960, aan de Vlaamse Executieve, te ruim is om als een deugdelijke rechtsgrond te kunnen dienen, minstens voor de essentiële voorzieningen van de ontworpen regeling”.

Om deze redenen wordt thans de rechtspositieregeling van de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de PMS-centra bij decreet neergelegd.

#### Advies Raad van State

1. De tekst die werd voorgelegd aan de Raad van State en de thans behandelde versie verschilt van nummering. Ten einde de leesbaarheid te verhogen wordt volgende tabel gegeven :

artikelen 1 tot 14 ongewijzigd  
 artikel 15 geschrapt  
 artikel 16 wordt 15 (tot)  
 artikel 19 wordt 18  
 artikel 20 geschrapt  
 artikel 21 wordt 19  
 artikel 25 is een nieuw artikel  
 artikel 27 wordt 26  
 artikel 32 is een nieuw artikel  
 artikelen 33 tot en met 36 blijven ongewijzigd  
 artikel 37 is een nieuw artikel  
 artikel 37 wordt dus nu artikel 38, dit blijft zo tot artikel 62 dat 63 wordt  
 artikel 64 tot en met 72 ongewijzigd  
 artikel 73 is nieuw  
 het oude artikel 73 is voortaan artikel 74

#### 2. Inhoudelijk

I. Algemene opmerkingen omtrent de rechtspositieregeling van het onderwijzend en ermee gelijk te stellen personeel.

## 11. Andere algemene opmerkingen.

— Met betrekking tot de opmerking omtrent het ontbreken van een aantal definities, alsmede de terminologische onduidelijkheden inzake een aantal begrippen, zoals ambt, betrekking, titularis en dergelijke meer, werden in het ontwerp van decreet aangepaste definities opgenomen.

— Met betrekking tot de opmerking omtrent het redigeren van één ontwerp van decreet voor zowel het gesubsidieerd vrij als het gesubsidieerd officieel onderwijs dient erop gewezen dat deze optie niet belet dat in de tekst daar waar nodig de verschillende situaties verduidelijkt zullen worden.

Er weze tevens opgemerkt dat de constructie reeds vervat zat in het ontwerp van koninklijk besluit houdende het statuut van de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs (versie mei 1986) en dat in het toenmalig gegeven advies (L. 17.276/1 van 26.02.1987) de Raad van State oordeelde „... kan het de Regering niet verweten worden dat zij de rechtstoestand van de leden van het gesubsidieerd officieel en vrij onderwijs in een zelfde tekst vaststelt. Om die eenvormigheid te bereiken, moet uiteraard een keuze worden gemaakt. Die keuze is een beleidszaak waarover de Raad van State, onder voorbehoud van de voorgaande opmerking, zich niet hoeft uit te spreken”.

— Wat de verschillen betreft tussen het ontwerp-decreet personeel gesubsidieerd onderwijs — ontwerp-decreet personeel Gemeenschapsonderwijs dient volgende opgemerkt.

Vooreerst vinden de verschillen hun oorzaak in het fundamentele verschil inzake de juridische natuur van de inrichtende macht. Het Gemeenschapsonderwijs kreeg in uitvoering van artikel 17, § 2 van de Grondwet een eigen rechtspositie in het decreet van 19 december 1988 betreffende de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs. Met de in dit decreet opgebouwde bevoegdheidsverdeling dient bij het uitwerken van dit statuut rekening gehouden te worden.

Een ander onderscheid betreft de geografische uitgestrektheid van de inrichtende machten : in het Gemeenschapsonderwijs is deze beduidend groter dan in het gesubsidieerd onderwijs.

Tenslotte dient erop gewezen dat de verschillen ook voor stuk een politieke verklaring hebben :

de principes van het statuut personeel ARGO werden vastgelegd in het politiek akkoord van 8 november 1988. In de regeringsverklaring van de Vlaamse Executieve werd voor het uitwerken van het statuut voor de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs als uitgangspunt genomen het ontwerp van besluit dat in 1986 werd voorgelegd aan de Raad van State.

Wat de aangehaalde verschilpunten betreft kan volgende verduidelijkt worden. De verschillende opsomming van de personeelscategorieën heeft te maken met een bestaand onderscheid. Aan de opmerking met betrekking tot artikel 6, h) werd tegemoet gekomen.

Het privé-leven van het personeel van het Gemeenschapsonderwijs wordt beschermd door het ARGO-decreet zelf.

Wat de voorrangsregels voor tijdelijke aanstellingen betreft is het onderscheid kleiner dan wat op het eerste zicht blijkt : in het gesubsidieerd onderwijs is de 1<sup>e</sup> groep deze met 240 dagen anciënniteit in hoofdamt, gespreid over twee schooljaren ; in het Gemeenschapsonderwijs zijn er 480 dagen,

zonder spreiding over twee jaar. In de praktijk is deze voorrang dan ook gelijk. De tweede groep is verschillend. Hier moet men er evenwel rekening mee houden dat het Gemeenschapsonderwijs één inrichtende macht is, terwijl het gesubsidieerd onderwijs bestaat uit talloze, eerder kleine, inrichtende machten.

Ontslag om dringende redenen werd voorzien in het gesubsidieerd onderwijs.

De benoeming onder voorbehoud wordt voorzien in het Gemeenschapsonderwijs.

De datum van benoeming werd overal geüniformiseerd op 1 januari.

Wat de doorhaling van de tuchtstraffen betreft werd de tekst ook aangepast. De mutatiemogelijkheid over de netten heen wordt eveneens uniform geregeld.

#### IV. Bijzondere opmerkingen.

##### Artikel 2

De tekst werd aangepast. Vermits in tegenstelling tot het verleden thans de mogelijkheid wordt voorzien om technische adviseurs aan te stellen werden de referendarissen niet langer voorzien.

De duur van het mandaat van de leden maakt deel uit van het in § 2 bedoelde algemeen reglement.

Met betrekking tot de opmerking van de Raad van State inzake de gevolgen die verbonden zijn aan de al dan niet algemeen verbindende verklaring door de Vlaamse Executieve dient erop gewezen dat het thans opgeheven artikel 45, § 12 van de Schoolpactwet in een andere meer algemene formulering vervat zit in artikel 62 van voorliggend ontwerp. Anderzijds werden de essentiële bepalingen van de C.A.O.-wet van 05.12.1968, artikel 28 tot en met 34 overgenomen, door middel van een verwijzing.

##### Artikel 4

###### Paragraaf 1

1. Naar analogie met het ontwerp Gemeenschapsonderwijs wordt thans ook voorzien in een delegatie voor de Vlaamse Executieve.

3. Wat de opmerking betreft omtrent het onderhoudspersoneel wordt verwezen naar de commentaar. De Vlaamse Executieve meent dat er van een administratief statuut voor deze categorie sprake kan zijn wanneer zij opgenomen worden in de groepen van gesubsidieerde personeelsleden.

4. Wat het administratief personeel betreft is de tekst van artikel 4 duidelijk : het decreet is enkel van toepassing op de gesubsidieerde personeelsleden. Niet op zij die op een contractuele basis worden aangeworven en bezoldigd worden door de werkingstoelagen of eigen middelen.

6. Er werd niet ingegaan op de suggestie om het administratief personeel HOLT organiek op te nemen. Het is de bedoeling om voor al de personeelsleden HOLT een geëigend statuut uit te vaardigen.

7. Met betrekking tot het begrip „internaten” is het toepassingsgebied beperkt tot het ambt van beheerder internaat.

Dit is het enige ambt dat betoelaagd wordt met weddetoelagen.

Indien de gesubsidieerde opvoeder externaat diensten presteren in het internaat blijven zij uiteraard onderworpen aan dit statuut.

9. Voor de pedagogische begeleidingsdiensten worden afzonderlijke regelen uitgewerkt in het desbetreffende decreet.

#### Paragraaf 2

Aangaande artikel 9 van de Schoolpactwet worden in de overgangsbepalingen correcties voorgesteld ten einde de duidelijkheid te bekomen.

Met betrekking tot de opmerking van de Raad van State omtrent het artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 wordt tevens een aanpassing voorgesteld.

#### Paragraaf 3

Conform het advies werd de delegatiebevoegdheid in het gemeentelijk onderwijs geschrapt.

### Artikel 5

Aangaande de opmerking van de Raad van State omtrent de te ruime machtiging aan de Vlaamse Executieve inzake de vaststelling van de wervings-, selectie- en bevorderingsambten dient verwezen naar de recente adviezen bij besluiten van de Vlaamse Executieve waarbij deze werden ingedeeld.

De bepaling in voorliggend ontwerp is een loutere verwijzing naar de rechtsgrond die op andere plaatsen voorkomt. Hierbij kan verwezen worden naar het advies van de Raad van State, L. 19.088/1 van 25.05.1989 betreffende het ontwerp van besluit tot vaststelling en rangschikking van de ambten van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel van de instellingen voor secundair onderwijs met volledig leerplan, met uitzondering van het aanvullend secundair beroepsonderwijs en het buitengewoon secundair onderwijs. In aanhef van dit advies stelde de Raad van State : 1° het ontwerp bepaalt de verschillende ambten voor de categorie van het bestuurspersoneel en het onderwijzend personeel van de instellingen voor secundair onderwijs met volledig leerplan.

Rechtsgrond vormen artikel 12bis, § 3, a), van de onderwijswet van 29 mei 1959, artikel 55, § 1 van het ARGO-decreet en artikel 2 van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut van de personeelsleden van het Rijksonderwijs. Deze adviezen werden bevestigd naar aanleiding van de adviesaanvraag omtrent de andere onderwijsniveau's.

Het arrest De Wilde, nr. 32.800 van 27 juni 1989 waarnaar de Raad van State verwijst had betrekking op de indeling van het ambt van onderdirecteur (voorheen provisor) in de categorie van de selectieambten. De Raad kwam in zijn arrest tot de conclusie dat dit ambt diende gerangschikt bij de bevorderingsambten. De Raad baseerde zich hiervoor op de commentaar die door de toenmalige wetgever werd verstrekt bij het ontwerp van wet betreffende het statuut van de personeelsleden van het Rijksonderwijs (wet 22 juni 1964).

De interpretatie die toen werd verleend aan de begrippen wervingsselectie en bevorderingsambt dient behouden te worden in kader van de nadere omschrijving van deze begrippen door de Vlaamse Executieve. Uitzondering hierop vormt evenwel de indeling van het ambt van onderdirecteur dat

ingevolge de realiteit van het onderwijsgebeuren eerder als een selectieambt dan als een bevorderingsambt dient beschouwd te worden. Er weze daarenboven opgemerkt dat in het kader van voorliggend decreet de voorwaarden tot het behalen van een selectie- of bevorderingsambt gelijkgeschakeld werden.

Artikelen 16, 17 en 18  
(ontwerp 15, 16 en 17)

De Raad van State merkt op dat er een verzwaarde verschillende behandeling is in vergelijking met het Gemeenschapsonderwijs vermits hier sprake is van onverenigbaarheden.

De hier voorziene onverenigbaarheden kunnen enkel betrekking hebben op de specificiteit van het opvoedingsproject. Het kunnen dus geen algemene onverenigbaarheden zijn, zoals bijvoorbeeld de beroepsbezigheid van de echtgenoot. Deze regeling is voor het personeel van het Gemeenschapsonderwijs niet noodzakelijk vermits dit opgenomen werd als plicht door de verplichte naleving van de ondertekende neutraliteitsverklaring welke de loyaliteit aan het pedagogisch project voldoende moet waarborgen.

De bedoelde onverenigbaarheden zijn een gevolg van de vrijheid van onderwijs.

Wat de lacune betreft inzake bescherming van de privacy-regel voor de personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs door de opheffing van artikel 12bis, § 1 van de wet van 29 mei 1959 dient opgemerkt dat deze bepaling voor deze personeelsleden op identieke wijze werd overgenomen in artikel 8 van het bijzonder decreet van 19 december 1986 betreffende de ARGO.

Artikel 21 (artikel 19)

Paragraaf 2

In de opheffingsbepalingen wordt voorzien dat artikel 12bis, § 3, b) van de Schoolpactwet niet wordt opgeheven.

Paragraaf 3

Overeenkomstig de opmerking omtrent de bevoegdheid van de Vlaamse Executieve met betrekking tot de sociaal-medische rijksdienst wordt deze paragraaf geschrapt.

Deze paragraaf wordt evenwel hernomen met een andere inhoud doordat ingegaan wordt op het advies met betrekking tot de beperkte delegatiebevoegdheid ten aanzien van het college van burgemeester en schepenen.

Artikel 22 (artikel 20)

Inzake de voorrangsregels is de Raad van State van oordeel dat er een voorrang is voor de vereiste titels ten aanzien van de voldoende geachte.

Dit is niet de bedoeling van het ontwerp : het komt immers de inrichtende macht zelf toe om een beslissing te treffen.

Overeenkomstig de filosofie die tot uiting is gekomen bij het vaststellen van de bekwaamheidsbewijzen en hetgeen toen door de Raad van State werd opgemerkt wordt er bij de aanstelling de jure geen voorrang verleend aan de houders van de vereiste titel tegenover van de houders van een vol-



doend geachte titel. Het komt de inrichtende macht toe om vrij te kiezen tussen de kandidaten van beide groepen. Eens zij geopteerd heeft voor een kandidaat met een voldoende titel dient zij hiervan de gevolgen, naar de voorrang toe te aanvaarden.

De beperking van rechten voor de houders van een voldoende geachte titel zit enkel vervat in het laatste lid van § 1.

#### Artikel 24 (artikel 22)

Overeenkomstig het advies van de Raad van State werd het „bindend” advies geschrapt. Anderzijds wordt bij niet naleving van dit advies een formele motivering opgelegd.

Gelet op het artikel 17, § 4 van de Grondwet wordt het ontslag om dringende redenen ingevoegd. Ter compensatie hiervoor geldt voor een gewoon ontslag thans voor al de personeelsleden dertig dagen.

#### Artikel 28

De bepaling omtrent het administratief toezicht werd geschrapt.

### HOOFDSTUK SELECTIE EN BEVORDERING

Alhoewel het onderscheid tussen beide vervalt met betrekking tot de voorwaarden van toegang tot het ambt dient — in tegenstelling tot de suggestie van de Raad van State erop gewezen dat het onderscheid verder nog relevant blijft, inzonderheid met betrekking tot het stelsel van de bekwaamheidsbewijzen en de bezoldigingsregeling.

#### Artikel 58

De tekst van het personeel van het Gemeenschapsonderwijs werd overgenomen.

#### Artikel 59

Ten gevolge van de opmerking van de Raad van State werd het punt 8° geschrapt.

### HOOFDSTUK TUCHTREGELING

Met betrekking tot de halvering van de wedde ten aanzien van het preventief geschorste personeelslid en de retroactiviteit van het ontslag werd na lezing van het advies de tekst derwijze aangepast dat deze mogelijkheden niet langer worden weerhouden.

De doorhaling van de tuchtstraffen werd opgenomen in het statuut.

Voor het overige werden de teksten aangepast conform het door de Raad van State gemaakte opmerkingen.

#### Titel 1

#### De paritaire comité's

Door de wetgever van 1960 (P.M.S.) en 1973 (Onderwijs) werd initieel geopteerd voor paritaire comités, zowel in de vrije sector als in het officieel gesubsidieerd onderwijs. Dit

werd voorzien door het artikel 45 van de Schoolpactwet en door artikel 55 van het Koninklijk Besluit van 13 augustus 1962.

In deze artikelen werden tevens een aantal bevoegdheden toegekend aan deze paritaire comité's aanvullend bij het voorliggend decreet.

Deze regeling is identiek voor het gesubsidieerd vrij onderwijs en het gesubsidieerd officieel onderwijs alhoewel de juridische natuur van beide gesubsidieerde netten fundamenteel verschillend is (zie hiervoor de algemene toelichting). Daar waar in het Belgisch Arbeidsrechtelijk bestel paritaire comités gebruikelijk zijn in de private sector, zijn zij een enig voorkomend gegeven in de overheidssector.

In deze sector werd overigens een volledig uitgebouwd stelsel van onderhandelings- en overlegcomité opgezet door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. Een stelsel dat sinds zijn operationalisatie eind 1984 (K.B. van 28 september 1984) zijn deugdelijkheid bewezen heeft als ontmoetingsplatform tussen de overheid en het personeel.

In deze wet werd evenwel voorzien in artikel 23 dat bij de oprichting van de paritaire comités het officieel gesubsidieerd onderwijs buiten het toepassingsveld van deze wet zou komen.

Daarenboven werd door de bijzondere wet van 8 augustus 1980, in artikel 87, § 3, zoals gewijzigd door de bijzondere wet van 8 augustus 1988, de bevoegdheid inzake het syndicaal statuut van het personeel van de overheidsdiensten voorbehouden aan de nationale wetgever. De Vlaamse Gemeenschap is bijgevolg niet bevoegd om voor het personeel van het gesubsidieerd officieel onderwijs wijzigingen aan te brengen aan deze materie.

In overweging genomen de voorgaanden wordt thans in titel I de bevoegdheid van de paritaire comités volledig herzien :

1° de paritaire comités worden uitsluitend voorzien voor het vrij onderwijs en de vrije PMS-centra en hun personeelsleden. De Vlaamse Gemeenschap ontleent zijn bevoegdheid hiertoe uit het artikel 59bis, § 2, 2° van de Grondwet.

2° Voor het gesubsidieerd officieel onderwijs en de PMS-centra blijven de onderhandelings- en overlegcomités hun bevoegdheid behouden.

Voor de inhoud van voorliggend ontwerp van decreet heeft dit volgende consequenties :

1° De paritaire comités voor de vrije sector zijn in tegenstelling tot artikel 45 van de Schoolpactwet niet langer bevoegd voor het uitvaardigen van een definitieve tuchtregeling. De grondregels van de tuchtregeling worden voorzien in hoofdstuk IX van titel II. Zij zullen worden aangevuld door het besluit van de Vlaamse Executieve.

Deze gewijzigde reglementering werd mede geïnspireerd door de visie inzake de bevoegdheidsverdeling op basis van artikel 17, § 5 van de Grondwet. Ook de tuchtregeling maakt in bepaalde aspecten deel uit van de subsidiëring van het onderwijs.

2° De gewijzigde teksten voor de paritaire comités zijn bijgevolg enkel bestemd voor het vrij onderwijs en de PMS-centra.

Dezelfde materies voor het officieel onderwijs zijn thans reeds voorbehouden materie voor de overleg- en onderhandelingsorganen voorzien door de wet van 19 december 1974.

Ter illustratie het voorbeeld van artikel 10 van titel 11. Krachtens dit artikel moeten de personeelsleden de verplichtingen naleven voortvloeiend uit de reglementen.. . In de vrije sector zijn deze reglementen te beschouwen als aanvullende regels bij het statuut en behoren bijgevolg tot de bevoegdheid van de paritaire comités.

In de officiële sector behoort dit ongetwijfeld tot de bevoegdheid van de overlegorganen (arbeidsorganisatie).

## Titel 11

### Rechtspositieregeling

Voor een goed begrip van de teksten, en vooral van de uitgangspunten die eraan ten grondslag liggen, veroorloven wij ons in een viertal punten de essentie van de ontwerptekst van titel 11 toe te lichten.

#### 1. Toepassingsgebied

In het algemeen gesteld is het voorliggend ontwerp van toepassing op de inrichtende machten en personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de P.M.S.-centra aan wie krachtens de schoolpactwet en de wet van 1960 overheidstoelagen worden uitbetaald.

Voorliggend ontwerp is van toepassing op alle gesubsidieerde inrichtende machten en op al hun personeelsleden die krachtens de wet weddetoelagen ontvangen. Dit statuut is niet van toepassing op niet-gesubsidieerde personeelsleden van (al dan niet) gesubsidieerde instellingen en ook op de niet gesubsidieerde prestaties van gesubsidieerde personeelsleden. Het kan bijvoorbeeld gebeuren dat een personeelslid halftijds een gesubsidieerde betrekking uitoefent in een gesubsidieerd externaat en een niet gesubsidieerde betrekking uitoefent in een gesubsidieerd vrij internaat. De niet-gesubsidieerde betrekking in het gesubsidieerd internaat blijft geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. In het officieel onderwijs door het eigen statuut.

Dit zijn dan de personeelsleden die met de „eigen middelen” van de inrichtende macht worden bezoldigd. Deze personeelsleden behouden hun huidige rechtspositie. In het gesubsidieerd vrij onderwijs blijven zij m.a.w. onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Ook het meesters-, vak- en dienstpersoneel in dienst van de gesubsidieerde inrichtende machten blijft zijn huidige rechtspositie behouden en is niet onderworpen aan de bepalingen van dit statuut. Dit personeel wordt immers bezoldigd met eigen middelen van de inrichtende macht of met werkingstoelagen, en is geen „gesubsidieerd” personeel in de zin van de schoolpactwet. De wet van 3 juli 1978 blijft op de personeelsleden bijgevolg van toepassing (0. Van Achter, Toepassingsgebied van het arbeidsrecht, T.P.R. — 1987, nrs. 1-2, blz. 67).

Deze personeelsleden, door de provincies en gemeenten bezoldigd op de eigen middelen blijven onderworpen aan het statutaire regime van de eigen overheidsdienst.

Deze personeelsleden staan dus in „statutair-regime”, zij het niet onderhavig statuut.

Dit werd bevestigd in het Arrest van Arbeidshof van Gent van 28 maart 1986 „zelfs zo de tijdelijke leerkracht niet valt onder het statuut uitgewerkt overeenkomstig artikel 12 bis, § 3 van de wet van 29 mei 1959 of zelfs zo dat de gemeente zelfs geen specifiek geschreven statuut bezit voor al haar personeel in het gemeentelijk onderwijs, wordt de betrekking van de tijdelijke leerkracht in elke geval beheerst door de algemene beginselen die de toestand van het personeel in overheidsdienst regelen en door de uit wet die beginselen afgeleide rechtsregels, zonder dat het statuut “in concreto te bewijzen,, valt”. (P. Hautphenne, in de Gemeente n° 6-7/1987).

Wanneer het M.V.D.-personeel werd aangeworven als statutair personeel binnen het kader van de Gemeentewet (ambtenaren van de gemeente, *sensu stricto*), blijft uiteraard hun statutair regime (uitgevaardigd door de gemeente binnen haar autonomie) van toepassing.

Onder gesubsidieerd personeel wordt dus verstaan de personeelscategorieën waarvoor weddetoelagen worden uitgekeerd. Zij worden opgesomd in artikel 4 van het ontwerp.

In tegenstelling tot de tekst die in 1985 werd voorgelegd is dit decreet thans ook van toepassing op het administratief personeel. Voor deze personeelscategorieën van het Gemeenschapsonderwijs werd de statutaire rechtspositie geregeld bij K.B. van 29 augustus 1966.

Voorliggend decreet is uitsluitend van toepassing op de personeelsleden bezoldigd met weddetoelagen en niet op het contractueel personeel, dus ook niet op administratief personeel aangeworven onder GECO-statuu, BTK of andere parallelle tewerkstellingscircuits.

Het voorliggend decreet is in principe van toepassing op de administratieve personeelsleden. De artikelsgewijze uitzonderingen hierop blijken expliciet uit de tekst.

Deze uitzonderingen betreffen inzonderheid

- de uitzondering op de selectie en bevordering ;
- de principalaatsbevordering.

Bij de toelichting op de artikelen wordt hierop teruggekommen.

Door het uitvaardigen van dit decreet dat de rechtstoestand van de in het toepassingsgebied begrepen personeelsleden regelt, wordt dit personeel onttrokken aan de algemene statutaire bepalingen voorheen van toepassing. Dit werd bevestigd in het hiervoor reeds vermelde advies van de Raad van State (L.17.276/1, blz. 6) :

„Aangestipt mag worden dat de machtiging welke in artikel 12 bis, § 3, van de wet van 29 mei 1959 aan de Koning is verleend, derwijze is geformuleerd dat, ter verwezenlijking van de opgelegde ecnvormigheid, bepalingen als die welke voorkomen in de artikelen 65 en 126 van de Provinciewet of in de artikelen 84, 85, 99 en 130 bis van de Gemeentewet, voor de uitvoering van de taak welke door de wet van 29 mei 1959 aan de Koning is opgedragen, voor zoveel als nodig, de bedoelde bepaling van de wet van 29 mei 1959 de betrokken bepalingen van de Provinciewet en Gemeentewet impliciet heeft gewijzigd.”

Anders ligt het voor de bepalingen van het K.B. van 20 augustus 1957 houdende coördinatie van de wetten op het lager onderwijs, waar de regel „specialibus derogant generalibus” niet meer kan worden toegepast, vermits dit evenzeer

specifieke onderwijs bepalingen zijn. De in deze tekst met onderhavig statuut strijdige bepalingen, werden met het oog op de rechtszekerheid, expliciet opgeheven door het decreet van 31 juli 1990 betreffende het Onderwijs (11).

## 2. Statuut

Als algemene regel kan men stellen dat de rechtsbetrekkingen tussen de overheid en haar personeel van reglementaire aard zijn.

Volgens MAST, Overzicht van het Belgisch Administratief Recht, 1974, nr. 134 wordt hiermede bedoeld dat „zijn rechten en verplichtingen eenzijdig door de openbare overheid, bij wet of reglement zijn vastgesteld, en dat die rechtstoestand op dezelfde wijze, naargelang van de noodwendigheden van de dienst, zal kunnen worden gewijzigd. De benoeming is dan de eenzijdige handeling waarbij het reglementair of wettelijk statuut op de ambtenaar toepasselijk wordt gemaakt”.

Als redenen waarom de overheid met haar personeel op deze wijze rechtsrelaties onderhoudt vermeld J. DEMBOUR (Droit administratif, 7<sup>e</sup> ed., 1978, p. 204 e.v.)

„l'intérêt public doit primer celui du fonctionnaire. Ce dernier existe pour la fonction et non la fonction pour le fonctionnaire. Par suite, en cas de conflit entre l'intérêt général et l'intérêt de l'agent, c'est celui-ci qui doit céder. Ce premier argument est renforcé par la nécessité d'assurer une saine application de la "loi du changement,, en vertu de laquelle le pouvoir qui crée un service public doit avoir la possibilité de modifier, en tout temps et dans l'intérêt général, les règles d'organisation et de fonctionnement de telle-ci, sans que l'existence de droits acquis puisse s'opposer, en fait, à l'exercice de cette prérogative”.

DELHUVENNE (Arbeidsrecht o.l.v. R. BLANPAIN 11, 1. p. 177) geeft als bijkomend argument aan dat „openbare functies geen zaken (zijn) die in de handel zijn, in de zin van artikel 1128 B.W., zodat zij “niet het voorwerp (kunnen) uitmaken van een contract,,

De meeste auteurs benadrukken in deze context trouwens dat de eenzijdige bevoegdheid van de openbare machten niet noodzakelijkerwijze administratieve willekeur voor gevolg heeft.

De asymmetrische relatie overheid-personeel en het arbitraire dat eruit kan voortvloeien wordt “getemperd doordat de rechtsbetrekkingen bij wijze van algemene normen worden vastgelegd en niet bij wijze van individuele regeling,, (zie ibidem).

Bovendien geldt het adagium “patere legem quam ipse fecisti.. : zolang wijzigingen niet rechtsgeldig zijn aangebracht, blijft de overheid gebonden door haar eigen regelen en kan niet ten voordele van een of ander individuele ambtenaar hiervan afwijken. Ten slotte is het ook zo dat aan het tot standkomen of wijzigen van statutaire bepalingen een aantal verplichte raadplegingen of onderhandelingen moeten voorafgaan. Tot zover de omschrijving van het begrip “statuut,, in de strikte zin van het woord. Tegenover dit “statutair,, model dat in het algemeen de rechtsrelaties tussen de administratieve overheid en haar personeel regelt, staat het contractueel model dat de rechtsrelaties tussen private personen regelt. Hier gaat het niet om eenzijdige opgelegde regelen, maar om een wilsovereenstemming tussen twee partijen met als basis de principiële contractvrijheid.

In deze overeenkomsten (i.c. arbeidsovereenkomsten) mag echter niet afgeweken worden van de dwingende en meestal in hoofde van de werknemer beschermende wettelijke bepalingen van het arbeidsrecht.

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten geeft volgende definitie : de arbeidsovereenkomst (overeenkomst voor bedienden) is de overeenkomst waarbij een werknemer, bediende, er zich tegen vergoeding toe verbindt hoofdzakelijk intellectuele arbeid te verrichten onder het gezag, de leiding en het toezicht van een werkgever.

De rechtsgevolgen die aan het onderscheid publiekrechtelijk statuut/arbeidsovereenkomst vastkleven zijn belangrijk :

1. Bij de aanwerving : in een contractuele relatie kiest de werkgever zijn werknemer volledig vrij en — theoretisch althans — vice versa. Een statutaire werving is een eenzijdige handeling van de overheid en heeft als vertrekpunt de gelijkheid van de burgers voor de wet, waaruit principieel een gelijk recht van toegang tot het openbaar ambt voortvloeit.

2. Wat de inhoud van de arbeidsovereenkomst aangaat : deze wordt vrijelijk bedongen, met eerbiediging van de dwingende bepalingen ; statutaire regelen tegenover dewelke de ambtenaren de eed afleggen, kunnen zoals gezegd eenzijdig worden aangepast “in het belang van de dienst,,

3. Wat betreft de stabiliteit van betrekking : de contractvrijheid houdt in het arbeidsrecht ook het vrije ontslagrecht in. De werkgever kan de overeenkomst aangegaan voor onbepaalde duur eenzijdig beëindigen, mits naleving van de wettelijke opzeggingstermijn of de betaling van een verbrekingsvergoeding.

In het statutair regime zijn de omstandigheden van beëindiging in het statuut zelf limitatief omschreven. Een statutair bepaalde procedure moet gevolgd worden.

Indien organieke ambten wegvallen, wordt dit meestal opgevangen door een tijdelijke terbeschikkingstelling met wachtgeld. Hieruit volgt over het algemeen een grotere stabiliteit van betrekking.

In het administratief recht zal een ontslag dat onregelmatig wordt bevonden, worden vernietigd en zal de benadeelde partij retroactief in haar rechten worden hersteld en effectief terug in dienst worden genomen.

4. Met betrekking tot de rechtsmacht : de rechtsmacht wordt in het arbeidsrecht uitgeoefend door de arbeidsrechtbanken, de arbeidshoven en het Hof van Cassati ; in het administratief recht na uitputting van interne beroepsprocedure, door de Raad van State. De gewone burgerlijke rechtbanken zullen dan eventueel uitspraak doen over de financiële gevolgen van de genomen administratieve beslissingen.

Voor de verdere toelichting is het van belang hier te onderstrepen dat de term „statuut” ook wordt gebruikt om (bij uitbreiding) het geheel van rechtsregelen aan te duiden dat de rechtspositie omschrijft van een bepaalde fysische of rechtspersoon in een gegeven juridische context.

Zo bijvoorbeeld het „statuut” van de handelsvertegenwoordiger, van de beroepssportman, van de werkstudent, van de bedrijfsrevisor, van de regeringcommissaris, . . . „statuut” betekent dan als het ware het naamkaartje dat de persoon meedraagt in het rechtsverkeer, namelijk het geheel van rechtsregelen dat zijn juridische specialiteit determineert.

Hoe kan men nu uitmaken of iemand onder statuut stricto sensu valt, dan wel onder arbeidsovereenkomst ? In het alge-

meen is het onderscheid vrij gemakkelijk te maken : voor een contractueel regime moet de werkgever een private rechtspersoon zijn, voor een statutair regime moet hij een overheidsorgaan zijn.

De overheid kan ook contractueel recruterende (DEMBOUR, Droit administratif, 3<sup>e</sup>, éd. 1978, nr. 150). Of het omgekeerde mogelijk is, namelijk dat private rechtspersonen als administratieve overheid optreden, zullen wij verder onderzoeken. Volgens DEMBOUR vallen in het positieve recht volgende agenten onder statutair regime :

”1<sup>o</sup> en ce qui concerne les agents définitifs :

- de l’Etat, cfr. notamment l’A.R. du 2 octobre 1937 ;
- des provinces, cfr. notamment certaines dispositions de la loi provinciale ;
- des agglomérations et des fédérations de communes, cfr. notamment l’article 46 de la loi du 26 juillet 197 ;
- des communes, cfr. notamment certaines dispositions de la loi communale ainsi que la loi du 21 décembre 1927 relative aux commis de carrière, employés, techniciens, agents de police et généralement à tous les préposés des communes et des administrations subordonnées ;
- des services publics décentralisés, cfr. notamment, pour chacun de ces services, sa loi organique ou ses statuts, l’article 11 de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d’intérêt public aux termes duquel le Roi fixe le cadre et le statut du personnel des organismes énumérés à l’article 1<sup>er</sup> de ladite loi ainsi que l’arrêté royal du 14 février 1961 fixant le statut du personnel de certains de ces organismes, à savoir ceux dont l’activité est davantage centrée sur les questions sociales.

2<sup>o</sup> en ce qui concerne les agents temporaires : à l’exception des agent temporaires de l’Etat qui se trouvent en principe placés sous régime statutaire par l’arrêté royal du 30 avril 1947, ces agents peuvent être soumis à un régime contractuel.”

Uit deze opsomming kan alvast met zekerheid worden afgeleid dat de gesubsidieerde officiële inrichtende machten, zoals vermeld in artikel 2 van de schoolpactwet, „administratieve overheden” zijn. Als de wetgever ons opgedragen heeft voor het gesubsidieerd personeel, in dienst van deze inrichtende machten, een statuut uit te werken, dan kan ook met zekerheid gesteld worden dat hier de term „statuut” in zijn strikte betekenis moet worden begrepen.

Voor het vrij onderwijs liggen de zaken evenwel anders, en vooral ingewikkelder. De oorspronkelijke schoolpactwet bevatte reeds een bepaling, nl. art. 45, § 9, waarbij de „Minister van Openbaar Onderwijs” de op te richten paritaire comités kon verzoeken, „binnen de door hem te bepalen termijn, een statuut voor de stabiliteit van betrekking vast te stellen, toepasselijk op het personeel van het gesubsidieerd vrij onderwijs.”

Het Nationaal Paritair Hoofdcmité vaardigde op 24 maart 1965 het „stabiliteitsstatuut en disciplinair statuut van het gesubsidieerd onderwijzend en administratief lekenpersoneel van de vrije gesubsidieerde onderwijsinrichtingen” uit. Dit werd, overeenkomstig artikel 45, § 11, van de schoolpactwet , bij koninklijk besluit van 8 april 1965 algemeen verbindend verklaard. De Raad van State vernietigde dit K.B. echter op 15 juni 1967 (arrest nr. 12463, V.A.R.S. 1967, 667) wegens onregelmatige samenstelling van het paritair comité.

Het statuut werd in het katholiek onderwijs (grootste deel van het vrij onderwijs) verder in overleg met de christelijke onderwijscentrales toegepast als onderdeel van een geschreven aanwervingsovereenkomst.

Vanuit de politieke en syndicale eis van gelijkberechtiging van alle personeelsleden tussen de verschillende onderwijsnetten is het misschien minder eigenaardig dat de term “statuut,” in de schoolpactwet is opgedoken dan bij het eerste zicht zou lijken. Op basis van de schoolpactwetlogica werd het personeel van het gesubsidieerd vrij onderwijs reeds vrij spoedig ondergebracht in een regelensysteem dat afweek van de zuiver privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst voor bedienden. Op het vlak van de sociale zekerheid geniet dit personeel een stelsel dat gelijklopend is met dat van het statutaire overheidsperoneel. Ook erkent de overheid de tussen inrichtende macht en personeel aangegane vaste benoeming, indien aan de wettelijke voorwaarden is voldaan, en bestaat er een stelsel van terbeschikkingstelling, reffectatie en wedertewerkstelling van dit personeel.

Men heeft om deze hybride toestand te vatten toevlucht gezocht in termen als „semi-statutaire positie” of „semi-publiekrechtelijk statuut” of „contract sui generis”.

Hoe is de juridische toestand van het vrij onderwijs nu, rekening houdend met rechtsleer en rechtspraak ?

In zijn verslag bij het arrest *FUSS v. Université Libre de Bruxelles* (arrest nr. 15.326 van 1 juni 1972, R.J.D.A., 1972, p. 269 e.v.) behandelt eerste auditeur *VANDERSTICHELE* in een stevige analyse de vraag „l’université libre est-elle une autorité administrative ?”

Teruggaand op *DE VISSCHER* onderkent genoemde auteur drie wezenselementen van het begrip „administratieve overheid” :

„— l’autorité administrative est créée par l’autorité publique (critère d’origine) ;

— l’autorité administrative assure un service public (critère fonctionnel) ;

— l’autorité administrative assure ce service sous la direction de l’autorité publique qui l’a créée (critère de tutelle ou de dépendance organique).”

#### Criterium van oorsprong

Toegepast op het vrij onderwijs in het algemeen kan gemakkelijk worden aangetoond dat de fysische personen of de private rechtspersonen die als inrichtende macht fungeren, niet bij doelgerichte overheidsbeslissing zijn opgericht, zodat zij naar het oorsprongcriterium geen administratieve overheid kunnen zijn.

Er bestaan evenwel precedenter (arresten *DE LEENER* van 10 april 1954 en *ELEWAUT* van 18 juli 1957) waarbij “les établissements et sociétés qui ne furent pas constitués par le législateur ou dont les statuts ne furent pas fixés par l’autorité, sont cependant à considérer comme des autorités administratives si, en exécution d’une mission d’intérêt général qui leur fut confiée par le législateur, elles posent sous l’autorité de l’autorité, des actes juridiques, qui unilatéralement lient les autres personnes.

Nous arrivons ainsi au service public dans son sens fonctionnel, alsdus *VANDERSTICHELE* (o.c. p. 273)



### Functioneel criterium

Het gesubsidieerd vrij onderwijs vervult een taak van openbaar belang. Dit is trouwens de verantwoording van de belangrijke overheidstussenkomst door middel van wedde-, werkings- en uitrustingstoelagen. Blijft echter aan te tonen dat deze opdracht van openbaar nut uitdrukkelijk gegeven is ofwel door de wetgever, ofwel bij wege van concessie door een administratieve overheid, zodat de opdracht in naam en in de plaats van deze overheid wordt uitgevoerd. Dit blijkt niet het geval te zijn in de relatie werknemer – werkgever.

### Criterium van de voogdij

Evenmin kan het derde criterium hard worden gemaakt. De handelingen van de inrichtende machten geschieden niet onder voogdij van de administratieve overheid. Er is een vrijheid van onderwijs (art. 17 G.W.) en ook in de inhoudelijke uitbouw van de onderwijsopdracht wordt door de wetgever aan de inrichtende machten een principiële autonomie gegarandeerd (artikel 6 schoolpactwet). Wel is er uiteraard controle op de aanwending door de inrichtende macht van de overheidstoelagen, vooral werkingstoelagen. Deze toelagen zijn echter forfaitair vastgesteld en de keuze van bestedingsprioriteiten wordt aan de inrichtende macht overgelaten binnen de wettelijke perken.

De Raad van State laat niet na te benadrukken dat het om een subjectief recht gaat (en dat hij dus onbevoegd is), en dat de uitvoerende macht niet vermag bijkomende regels dan de wettelijke vast te leggen (zie voorbeeld arrest inzake Koekelberg V. Z. W. Ursulinen t/ Belgische Staat).

Het besluit van de analyse van VANDERSTICHELE kan worden doorgetrokken naar het gehele vrij niet-universitair onderwijs. Dit is ook de conclusie van VERSTEGEN in „Het statuut van de vrije onderwijsinstellingen” (1976) — zie punten 66 en 98 — zie ook : PAPIER — JAMOULLE en R.P.O.B., 1969, compl. 111, nr. 108 en JAMOULLE in R.C.J.B., 1975, p. 278.

De rechtspraak van de arbeidsrechtbanken, aarzelend en variërend tussen een „statutaire” interpretatie, over een „contract sui generis” naar een zuiver toepasselijkheid van de wet op de arbeidsovereenkomsten, werd tot eenheid gebracht door middel van twee principesarresten van het Hof van Cassatie, nl. van 12 januari 1977 (R.W. 1976-1977, kol. 183 e.v.). Sindsdien wordt de Wet op de Arbeidsovereenkomsten integraal toegepast op het personeel van het vrij onderwijs.

Geldt deze redenering ook de lege ferenda, nl. na de uitvaardiging van dit statuut. De wet van 11 juli 1973 bepaalt dat :

1.de Koning (thans de Vlaamse Raad) een statuut zal uitwerken voor het gesubsidieerd onderwijs, met inbegrip van het vrij onderwijs (artikel 4) ;

2.de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst toepasselijk zijn op de instellingen van het vrij door de Staat gesubsidieerd onderwijs, die niet onder statuut staan (artikel 19 tot wijziging van artikel 35 § 1 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst, overgenomen door artikel 1 van de wet van 3 juli 1978).

Aangezien de personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs en de P.M.S.-centra voor het grootste deel aan het statuut zullen onderworpen zijn, rijst de vraag of de

inrichtende machten omwille van dit feit, zullen moeten beschouwd worden als administratieve overheden voor alles wat hun betrekkingen met het personeel aangaat. VERSTEGEN (o.c. ibidem) antwoordt hierop positief. „Bij wet aan de Koning toevertrouwde opdracht om een basisstatuut voor het personeel van het vrij onderwijs uit te werken, zou tot de conclusie kunnen leiden dat de inrichtende machten, alhoewel voor het overige privé-personenbinnen de statutaire verhoudingen met hun personeel als administratieve overheid worden beschouwd”. Deze thesis wordt uitgewerkt in het boek Statuut van het personeel van het vrij onderwijs” (Antwerpen, Maarten Kluwer’s I.U., 1980). Volgens genoemde auteur lag het in de bedoeling van de wetgever in 1973 de toepassing van statutaire regelen in het administratief recht in te schakelen.

Volgens VERSTEGEN dient volgende conclusie te worden getrokken uit de combinatie van overweging (art. 12 bis, § 3, schoolpactwet) en uitsluiting (art. 35, § 1, later art. 1 WAO) :

„de wet (van 10 december 1962 — op het bediendencontract n.v.d.r.) bekrachtigt (...) de theorie die leert dat het personeel waarvoor een publiekrechtelijk statuut geldt, niet moet worden onttrokken aan de W.A.O.B, omdat het hoe dan ook niet langer aan de voorwaarden voldoet. Ook de wet blijkt er sindsdien van uit te gaan dat een tewerkstelling onder statuut, het bestaan van een arbeidsovereenkomst uitsluit. Nu bepaalt de wet van 11 juli 1973 dat de Koning voor de gesubsidieerde personeelsleden van de gesubsidieerde instellingen van het vrij onderwijs een statuut zal opmaken. En de wetgever acht het, in overeenstemming met de algemene doctrine, overbodig om deze gesubsidieerde personeelsleden met statuut te onttrekken aan de W.A.O.B. Anderzijds kunnen de openbare besturen zoals gezegd ook niet-statutair personeel aanwerven onder arbeidsovereenkomst. Daarom treft de wet alle twijfel, die zou kunnen voortvloeien uit het feit dat de normale regeling voor openbare besturen geacht wordt statutair te zijn, weggenomen door de personeelsleden wier toestand niet statutair geregeld is, uitdrukkelijk te onderwerpen aan de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten (. . .). Het aldus gewijzigde art 35, § 1, W.A.O.B. bevat meteen de expliciete bevestiging dat voortaan naar het oordeel van de wetgever de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen wat de personeelsvraag betreft plaatsnemen in de rij van de openbare besturen.” (VERSTEGEN, o.c. p. 38 en 39).

Deze interpretatie kan niet worden aangehouden, en wel om volgende redenen :

1. De geschetste interpretatie veronderstelt — wil zij houdbaar zijn — een differentiëring tussen de begrippen administratieve overheid en administratief handelen. De juridische natuur van de inrichtende machten als private rechtspersonen staat buiten kijf.

Evenwel zouden deze privé-personen binnen de statutaire verhoudingen met hun personeel administratief handelen, optreden als administratieve overheden.

Indien deze differentiëring zou kunnen worden aangenomen, kan zij slechts bij duidelijke overheidsbeslissing vanuit functioneel criterium worden verantwoord (zie supra).

Indien de wetgever andersoortige bevoegdheden had willen laten ontstaan dan die welke uit de privaatrechtelijke natuur van de inrichtende macht logischerwijze voortvloeien, dan had hij dit duidelijk, en in de wettekst zelf (concreet in artikel 2 van de schoolpactwet) moeten omschrijven. Bij twij-

fel of onduidelijkheid kunnen naar ons inzicht alleen de gevolgtrekkingen worden gehandhaafd die vastklevan aan de juridische natuur van de inrichtende machten.

2. Artikel 19 van de wet van 11 juli 1973 tot wijziging van artikel 35, § 1, van de W.A.O.B. heeft niet als voorwerp de gesubsidieerde vrije instellingen bij de administratieve overheden te rangschikken in hun relaties met het personeel. Dit artikel heeft eenvoudig als bedoeling het personeel van deze instellingen te onderwerpen aan de wetgeving op de arbeids-overeenkomsten voor zover en zolang als het niet onder statuut staat.

3. Gelet op de algemene rechtsbeginselen kan een private inrichtende macht niet zomaar bevoegdheid hebben administratieve rechtshandelingen te stellen. Dergelijke bevoegdheid zou in ieder geval slechts kunnen worden overgedragen door een duidelijke wetsbepaling. Inderdaad, een private inrichtende macht kan niet het voorwerp zijn van democratische controle op de uitoefening van haar bevoegdheden.

De uitvoerende macht en haar organen zijn verantwoording verschuldigd aan het Parlement en de Gemeenschapsraden, de ondergeschikte besturen zijn dit ten opzichte van gemeenteraden en provincieraden.

Het controlerecht van de wetgevende vergaderingen en de daarmee overeenstemmende verantwoordingsplicht van de bestuursoverheden maken dan ook de grondslag uit van hun bevoegdheid om regelen uit te vaardigen die derden binden.

Deze bevoegdheid aan private rechtspersonen toebedelen, zonder procedures van toekenning of intrekking te voorzien, zou onverantwoord zijn.

Wij besluiten dan als volgt :

In de wet van 11 juli 1973 heeft de wetgever niet bedoeld de juridische natuur van de private inrichtende macht te wijzigen, noch haar rechtshandelingen een administratief karakter willen toekennen.

Het uitvaardigen bij koninklijk besluit van een statuut wijzigt in het vrij onderwijs niets aan het privaatrechtelijk karakter van de arbeidsverhoudingen tussen inrichtende machten en personeel.

„Statuut” wordt hier dan ook begrepen als een geheel van dwingende regelen waarvan bij contract niet mag worden afgeweken.

Deze conclusie werd door de Raad van State bijgetreden in zijn hogervermeld advies, verleend bij het ontwerp van koninklijk besluit houdende uitvoering van de artikelen 12 bis, § 2 en 3, van de schoolpactwet (zie supra).

„Als algemeen besluit en samenvattend, kan men stellen dat de leden van het gesubsidieerd vrij onderwijs geacht worden met de inrichtende macht verbonden te zijn met een arbeidsovereenkomst met dien verstande dat hun rechtstoestand niet meer geregeld wordt door de arbeidsovereenkomst, doch door daarvan afwijkende regelen die door of krachtens de wet van 29 mei 1959 zijn vastgesteld, (zie H. LENAERTS, Inleiding tot het sociaal recht, Gent 1985, blz. 17-18).

Het voorliggend statuut poogt een redelijk evenwicht te vinden tussen enerzijds de vrijheid en de autonomie van de inrichtende machten en anderzijds de vastheid van betrekking van het onderwijzend personeel en de gelijkheid in de voorwaarden van toegang tot de loopbaan.

Rekening houdend met wat voorafgaat, zullen er onvermijdelijk verschillen zijn tussen het statuut dat van toepassing is op het personeel van het Gemeenschapsonderwijs en het statuut van het personeel van het gesubsidieerd onderwijs.

### 3. Rechtsbronnen

De bepalingen van dit statuut zijn niet exhaustief. Er zijn andere rechtsbronnen die de materie blijven beheersen. Voor zover de globale onderwijswetgeving lacunes bevat, zullen het vrij en het officieel onderwijs terugvallen op „hun” gemeenrecht, namelijk het arbeids- en sociaal recht, respectievelijk administratief recht.

Ook bepaalt titel 1 dat de Paritaire Comités „aanvullende regelen” zullen kunnen vastleggen.

Ten slotte kunnen in hoofde van het personeelslid ook verplichtingen voortvloeien uit de keure van het pluralistische onderwijs of in het algemeen uit aanvullende contractuele bepalingen (vrij onderwijs). Zie terzake de memorie van toelichting bij de wet van 11 juli 1973 (P.D.K., 1972-73, 635, nr. 1 p. 3).

Het samennemen van de rechtsbronnen vermeld in de Schoolpactwetgeving en die vermeld in artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Paritaire Comités, leidt tot volgende onderlinge hiërarchie van rechtsbronnen.

Deze hiërarchie dient aldus opgevat dat een bepaling van een opgesomde rechtsbron slechts van toepassing is, in zoverre zij niet strijdig is met een analoge bepaling of met de algemene beginselen van een rechtsbron van hogere rang.

1. het supra-nationale recht, inzonderheid het E. G .-verdrag ;

2. de grondwet ;

3. onderhavig decreet ;

4. de dwingende bepalingen uit de Schoolpactwet, uit de globale onderwijswetgeving, het arbeids- en sociaal recht en het algemeen verbintenissenrecht ;

5. de algemeen verbindend verklaarde beslissingen van de Paritaire Comités, bedoeld in titel 11 ;

6. het intern reglement ;

7. de geschreven individuele overeenkomst of het besluit van aanwerving ;

8. de niet-algemeen verbindend verklaarde beslissingen van de Paritaire Comités (in zoverre zij deel uitmaken van het contract) ;

### 4. Rechtsmacht en sancties

#### 4.1. Vrij onderwijs en P.M.S.-centra.

Uit wat hierboven met betrekking tot het publiek-versus privaatrechtelijk karakter van de regelen vervat in bijliggend ontwerp werd aangevoerd, volgt dat betwistingen tussen een gesubsidieerde officiële inrichtende macht, het Gemeenschapsonderwijs en haar personeelslid na uitputting van de interne beroepsmogelijkheden worden voorgelegd aan de Raad van State.

In het vrij onderwijs en P.M.S .-centra kan de naleving van de statutaire bepalingen alleen afgedwongen worden door

burgerlijke sancties, aangezien de inrichtende macht geen administratieve overheid is. Strafsancties kunnen alleen bij wet worden ingevoerd.

Ten einde deze gelijkaardigheid op basis van artikel 17, § 4, van de Grondwet inzake afdwingbaarheid, maximaal te garanderen werd door het decreet van 5 juli 1989 een sanctieregeling ingeschreven ten aanzien van de inrichtende machten van het gesubsidieerd vrij onderwijs die een personeelslid zouden ontslaan met miskennen van voorliggend statuut. Deze bepalingen zijn geïnspireerd op die welke werden voorgelegd aan de Raad van State door de toenmalige Minister van Onderwijs op 2 mei 1985 en die fungeerden in het ontwerp van koninklijk besluit. De Raad van State oordeelde in zijn advies dat de Koning hiertoe geen opdracht had gekregen van de wetgever (zie hiervoor het advies L 17.276/1 van 26 februari 1987 — blz 82 e.v.).

Rijst verder de vraag naar de bevoegde rechtbank voor betwistingen in het gesubsidieerd vrij onderwijs.

Aangezien aanvaard wordt dat er contractuele aanvullende bepalingen kunnen worden bedongen is het logisch dat de betwistingen die hieruit voortvloeien worden beoordeeld door de arbeidsrechtbank (zie P.D.K. , 1972-73, nr. 3, p. 9).

De bevoegdheid van de arbeidsrechtbank impliceert echter op grond van artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek een „arbeidsgeschil”, meer bepaald i.c. een geschil inzake arbeidsovereenkomsten.

Nu is de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (artikel 1) slechts van toepassing op „de werknemers tewerkgesteld (...) door de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, en wier toestand niet statutair geregeld is”.

Naar welke rechtbank moeten wij, gelet op de uitsluiting van het statutair personeel, dan verwijzen ?

De vraagstelling geldt trouwens niet alleen voor de aanvullende contractuele bepalingen, maar voor het gehele statuut, met inbegrip van de aanvullende regelen vastgelegd in het Paritair Comité.

DE LEYE, o.c. kol. 1718 schrijft hierover het volgende :

„Zodra zij effectieve werking zal hebben, zal de hier bedoelde wetwijziging van artikel 35, § 1, (van de toenmalige wet op de arbeidsovereenkomsten voor bedienden — n.v.d.r.) zoals door Prof. J. VAN STEENBERGE opgemerkt, tot gevolg hebben dat de betrokken personeelsleden van het vrij onderwijs aan de arbeidsrechtbank worden onttrokken. De auteur voegt eraan toe dat het de bedoeling was om met eigen kamers een eigen rechtspraak te ontwikkelen. Het zou ons inziens verkeerd zijn uit de onbevoegdheid van de arbeidsgerechten de noodzakelijke bevoegdheid van de Raad van State af te leiden.

Dit laatste kan wel ernstig worden betwijfeld. Aangezien de bevoegdheid van het hoogste administratief rechtcollege afhankelijk is van het vereiste van dat beroep gericht zou zijn tegen een administratieve rechtshandeling. Het is mogelijk dat het uitvaardigen van de statuten hierin zou voorzien maar in afwachting moet ons oordeel opgeschort worden.”

Het uitvaardigen van dit statuut bij besluit van de Vlaamse Executieve verandert niets aan de bestaande bevoegdheden van de rechtbanken. Deze worden namelijk krachtens artikel 94 van de grondwet uitsluitend bij wet geregeld. In zijn con-

clusie bij het arrest van het Hof van Cassatie dd. 25 juni 1979 betoogt advocaat-generaal LENAERTS het volgende (R.W. 1979-80 kol. 192) :

„Het komt wel vreemd voor dat de arbeidsovereenkomst die de vrije scholen met hun statutair personeel moeten sluiten om de dienstbetrekking tot stand te kunnen brengen, onder geen enkele bepaling van de wet op de arbeidsovereenkomst val ; begrijpelijker zou zijn dat die wet niet toepasselijk is in zoverre het statuut ervan afwijkt”. „Maar”, zo voegt LENAERTS eraan toe, „de wetgever heeft nu eenmaal de Arbeidsovereenkomstenwet integraal uitgeschakeld”.

In verband met deze bevoegdheidsproblematiek dient ten slotte gewezen op de recente rechtspraak van de afdeling administratie van de Raad van State. In het arrest van 24 maart 1989, MERSCH, nr. 32.320 oordeelde de Raad van State zich bevoegd om kennis te nemen van beslissingen van een vrije universiteit ten aanzien van zijn personeel. Volgens professor R. VERSTEGEN (R.W. 1988-1989, nr. 41 — 10 juni 1989) moet evenwel rekeninghoudende met andere eerder terughoudende arresten uitgesproken door de Franstalige VIe kamer geconcludeerd worden dat binnen de Raad van State er intern geen eensgezindheid bestaat en deze kwestie inderdaad nog niet tot een evenwichtspunt is gekomen.

De pat-situatie kan als volgt worden samengevat :

1° de Raad van State is niet bevoegd ;

2° de wet op de arbeidsovereenkomsten is niet van toepassing op het onder statuut staande personeel

3° de aanvullende contractuele bepalingen hebben min of meer het ontstaan van een arbeidscontract ten gevolg ;

4° het zou moeilijk vol te houden zijn dat de aanvullende regelen, vastgesteld door de Paritaire Comités, niet tot de bevoegdheid van de Arbeidsrechten vallen.

Samengevat kan dus gesteld worden dat de arbeidsrechtbanken kennis nemen van betwistingen voortvloeiend uit het statuut en de aanvullende bepalingen in het gesubsidieerd vrij onderwijs, en dit in beginsel na uitputting van de interne beroepsprocedures. Deze laatste zijn vooreerst de procedures die in het statuut zelf zijn bepaald of in een intern reglement of contract.

Weze gepreciseerd dat waar vermeld staat dat de tuchtstraffen in laatste aanleg worden uitgesproken door de Kamer van Beroep dit niet kan betekenen dat het betrokken personeelslid zich niet meer tot de arbeidsrechtbank zou kunnen wenden. Deze behouden terzake hun grondwettelijk toegekende bevoegdheid.

Op verschillende plaatsen in voorliggend statuut kan door de niet- of gebrekkige naleving ervan een conflict ontstaan of de niet heraanstelling van een prioritaire tijdelijke is de procedure in de tekst zelf voorzien met daarenboven een bindend advies. Het expliciet voorzien van deze procedure impliceert uiteraard niet dat conflicten over de toepassing van andere bepalingen van het statuut aan artikel 2, § 4,b zouden onttrokken zijn.

Het betekent alleen dat de formele procedure niet werd geregeld en dat er geen bindend advies wordt voorzien. Bij deze geschillen zal het inwendig reglement van de paritaire comités worden toegepast.

Alhoewel de bevoegdheid om zich tot de rechtbank te wenden niemand kan ontegd worden — wat trouwens niet de bedoeling is van dit ontwerp — dient benadrukt dat in

het belang van alle partijen eerst de procedure voor de paritaire comités wordt uitgeput alvorens een conflict op het niveau van de rechtbank te brengen.

#### 4.2. Officieel onderwijs

Uit wat hierboven met betrekking tot het publiek-versus privaatrechtelijk karakter van de regelen vervat in bijliggend ontwerp werd aangevoerd, volgt dat betwistingen tussen een gesubsidieerde officiële inrichtende macht of het Gemeenschapsonderwijs en haar personeelslid na uitputting van de interne beroepsmogelijkheden worden voorgelegd aan de Raad van State.

De interne beroepsprocedure die geregeld is in artikel 150 e.v. van de gemeentewet en over het algemeen geldt voor het gemeentepersoneel zal op grond van het beginsel „specialia generalibus derogant” voor het gesubsidieerd personeel vervangen worden door de beroepsprocedure bepaald in hoofdstuk IX van titel II.

In zijn reeds meermaals geciteerd advies concludeert de Raad van State dat aangenomen mag worden dat, voor zoveel als nodig, de bedoelde bepalingen van de wet van 29 mei 1959 de betrokken bepalingen van de Provinciewet en de Gemeentewet impliciet hebben gewijzigd (advies 17.276/1 van 27.02.1987).

Het benadeelde personeelslid tegen wie een onregelmatige administratieve beslissing werd genomen, zal in uitvoering van de vernietigingsuitspraak van de Raad van State retroactief in zijn rechten gereconstitueerd worden.

### PROCEDURE

Voorliggend ontwerp van besluit werd ten gronde voorbereid met al de betrokken en geïnteresseerde partijen en groeperingen. In een laatste stadium geschiedde dit in het kader van het Herfstoverleg 1989.

Aan deze gesprekken en werkgroepen namen deskundigen van de overkoepelende organisaties van inrichtende machten, vakbonden, ouderverenigingen, administratie, SERV en de universitaire wereld deel. De tekst werd aangepast aan geformuleerde opmerkingen en bedenkingen. Tijdens dit overleg kwam duidelijk tot uiting dat dit besluit een noodzaak is om duidelijkheid en meer eenvoud te krijgen in de rechtsbetrekkingen tussen de inrichtende machten, als werkgevers en hun personeelsleden. Na meer dan 15 jaar werd de uitvaardiging van dit stabiliteitsstatuut door alle betrokken partijen als een prioriteit beschouwd. Tenslotte werd voor het gesubsidieerd vrij onderwijs op dinsdag 24 en woensdag 25 april 1990 overleg gepleegd met de inrichtende machten en werden op vrijdag 27 en maandag 30 april onderhandelingen gevoerd met de representatieve vakbonden.

Voor het gesubsidieerd officieel onderwijs werden het overleg met de inrichtende macht gevoerd op donderdag 26 april 1990 (CONO — VBSG — CVPO). De onderhandelingen met de vakbonden werden gevoerd op woensdag 2 mei 1990.

Na het opmaken van het decreet werd opnieuw onderhandeld met de vakbonden. Het protocol dat door alle deelnemers werd ondertekend dateert van 13 december 1990.

## II. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

In de commentaar zal veelvuldig worden verwezen naar het advies van de Raad van State (L.17.276/1) op het ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 12 bis § 1 en § 2 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving (26 februari 1987), in afkorting wordt vermeld „advies Rv State”.

### Titel I

#### Paritaire comité's

#### Artikel 2

Dit artikel voorziet welke paritaire comités er zullen opgericht worden :

- één centraal paritair comité voor het gesubsidieerd vrij onderwijs en de pedagogische begeleidingsdiensten ;
- één centraal paritair comité van de gesubsidieerde vrije P.M.S.-centra ;
- van het gesubsidieerd vrij onderwijs „andere paritaire comité's” waarvan de bevoegdheid wordt bepaald door de Vlaamse Executieve. In concreto denkt men eraan om één paritair comité per niveau op te richten, met eventueel afzonderlijke voor het buitengewoon onderwijs.

De overige paragrafen hernemen de bepalingen die stonden in het artikel 45 van de schoolpactwet met dien verstande dat een vereenvoudiging werd nagestreefd.

### Titel II

De administratieve rechtspositieregeling van het personeel van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psyche-medisch-sociale centra

#### Hoofdstuk I

#### Algemene bepalingen

#### Artikel 4

Dit artikel omschrijft het toepassingsgebied. Wij verwijzen hiervoor naar het algemeen gedeelte van het verslag, punt II, 1.

Dit statuut is van toepassing op het personeel werkzaam in het onderwijs met volledig leerplan enerzijds en met beperkt leerplan of sociale promotie anderzijds, voor zover de gepresteerde diensten gesubsidieerd zijn. Dit statuut is van toepassing op het hoger onderwijs, evenwel alleen van het hoger onderwijs van het korte type. Het is ook van toepassing op de personeelsleden van de gesubsidieerde P.M.S.-centra. Dit decreet is ook van toepassing op de gesubsidieerde personeelsleden in de uitoefening van het ambt van leermeester en leraar godsdienst in het gesubsidieerd onderwijs.

In uitvoering van artikel 9 van de schoolpactwet kreeg de bijzondere situatie van deze leerkrachten van het Rijksonderwijs concreet gestalte in het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeester, de leraars en de inspecteurs katholieke en protestantse godsdienst der inrichtingen voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat.



In onderhavig decreet wordt in een analoge regeling voorzien voor gans de gesubsidieerde sektor en voor alle erkende erediensten.

In artikel 4, § 2, 3° lid van dit decreet wordt ook uitdrukkelijk gesteld dat deze personeelsleden door de inrichtende macht slechts kunnen tijdelijk aangesteld of vastbenoemd worden op voorstel van het hoofd van de betrokken eredienst.

Bij intrekking van dit mandaat moet de inrichtende macht deze personeelsleden dan ook onmiddellijk van hun opdracht ontheffen. In dit verband kan verwezen worden naar de rechtspraak van de Raad van State, met name het Arrest nr. 25.995 van 20 december 1985 :

„Overwegende dat het arrest VAN GREMBERGEN dan verder overweegt ‘dat wat geldt voor de aanstelling, ook geldt voor het in dienst houden van de godsdienstleraar’ ; dat het daaruit besluit dat, wanneer de kerkelijke overheid van oordeel is dat een leraar godsdienst niet langer geacht kan worden de leer van de godsdienst getrouw weer te geven of met de vereiste kundigheid te onderwijzen of als persoon met betrekking tot het onderwezen geloof geloofwaardig te zijn gebleven, dit oordeel ‘uit kracht van artikel 9 van de schoolpactwet een eigen, direct op de wet gesteund en voor de overheid dwingende reden uitmaakt om de betrokken leraar godsdienst van zijn godsdienstonderwijs te ontlasten met het gevolg dat de overheid ten aanzien van die leraar de maatregelen kan nemen die krachtens het statuut mogelijk zijn ten aanzien van leerkrachten die bevonden worden niet meer voor het geven van onderwijs geschikt te zijn ;

Dat het arrest VAN GREMBERGEN daar wel aan toevoegt dat de overheid slechts verplicht is om de betrokken leraar van zijn godsdienstonderwijs te ontslaan indien de motieven waarop het oordeel van de kerkelijke overheid is gesteund haar worden meegedeeld en indien die motieven legitieme motieven zijn, d.w.z. motieven ‘welke betrekking hebben op de getrouwheid of de kwaliteit van het godsdienstonderwijs of de persoonlijke geschiktheid, beoordeeld op godsdienstige gronden, om godsdienstonderwijs te geven.’

Wanneer een leraar of leermeester godsdienst tegelijkertijd belast is met een andere opdracht kunnen de bepalingen in verband met de uitoefening van het ambt van leraar of leermeester godsdienst enkel gevolg hebben voor het gedeelte van de totale opdracht waarin het personeelslid in die hoedanigheid fungeert.

In hetzelfde arrest wordt tevens een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de tuchtregeling en de wetten der katholieke moraal, met de daarmee gepaard gaande verschillende behandeling en gevolgen voor het betrokken personeelslid :

„dat die overheid (de kerkelijke overheid) immers aan betrokkene geen tuchtfeit in de zin van het ambtenarenrecht verwijt, d.w.z. een schuldige overtreding van de regels die de verplichtingen van de ambtenaren bepalen ; dat zij betrokkene wel verwijt openlijk in strijd te zijn met de ‘wetten der katholieke moraal’ — iets wat vanwege de grondwettelijke scheiding van kerk en staat onmogelijk als een met het ambtenarenrecht strijdig tuchtfeit aangemerkt kan worden — en in die openlijke strijdigheid dan ‘een pedagogische weerslag’ op de relatie van betrokkene tot haar leerlingen onderkent, wat, zoals sub 2.3.2.1. gezien, als een vaststelling van gebrek aan geloofwaardigheid geïnterpreteerd moet worden, welk gebrek aan geloofwaardigheid ook al, zoals verzoeker in zijn memorie van wederantwoord onderstreept, geen tuchtfeit

uitmaakt, alleen al omdat de schuldvraag er geen rol bij speelt.”

Ten slotte moet er in dit verband op gewezen worden dat ook de kandidaten leraar of leermeester godsdienst kunnen gebruik maken van de prioriteitsrechten met het oog op een tijdelijke aanstelling of vaste benoeming.

De uitoefening van dit prioriteitsrecht zal echter telkens geconditioneerd zijn door de tussenkomst van het hoofd van de eredienst dat zijn voorafgaand akkoord moet verlenen aan de concrete aanstelling.

Wordt geen akkoord verleend, dan mag de inrichtende macht een ander tijdelijk personeelslid aanstellen, met inachtneming van de statutaire volgorde, doch steeds met het akkoord van het hoofd van betrokken eredienst.

Door verwijzing naar artikel 8 van de schoolpactwet van 29 mei 1959 is het ontwerp van toepassing op de leermeesters katholieke, protestantse, israëlitische, islamitische, anglicaanse of orthodoxe godsdienst, dit in tegenstelling tot het koninklijk besluit van 25 oktober 1971.

Er weze ten slotte opgemerkt dat voordrachtgevers (thans reeds mogelijk gemaakt in het hoger onderwijs van het korte en lange type en het onderwijs voor sociale promotie — zie het decreet van 5 juli 1989) en personeelsleden die per prestatie worden bezoldigd door de inrichtende macht ongeacht het feit of deze inrichtende macht hiervoor toelagen ontvangt vanwege de overheid niet onder dit statuut ressorteren. Immers voor deze personeelsleden wordt er geen weddetoelage betaald in de zin van de artikelen 26 en volgende van de schoolpactwet.

De paragraaf 3 voorziet in de mogelijkheid tot delegatie van de door dit statuut toegekende bevoegdheden aan de inrichtende macht, in casu de gemeenteraad naar het schepencollege toe.

De gemeentelijke autonomie werd terzake volkomen gerespecteerd vermits het de gemeenten zijn die zelf de omvang van de delegatie zullen bepalen.

## Artikel 5

In ten achtste wordt een definitie gegeven van „bekwaamheidsbewijzen”.

Artikel 12 bis, § 2 van de schoolpactwet draagt de Executieve het volgende op :

door een in Ministerraad overlegd besluit bepaalt de Koning (thans besluit van de Vlaamse Executieve) op eenvormige wijze voor alle onderwijsnetten en voor alle personeelsleden die door de Vlaamse Gemeenschap bezoldigd of gesubsidieerd worden, de voor de verschillende ambten vereiste bekwaamheidsbewijzen en, bij gebrek aan houders van de vereiste bekwaamheidsbewijzen, de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen alsmede voor elk type van onderwijs, de gelijkwaardigheid van bepaalde bekwaamheidsbewijzen van godsdienstige of ideologische aard met de vereiste of de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen. In geval van tekort, bewezen op de wijze bepaald door de Vlaamse Executieve, aan kandidaten houders van de vereiste, voldoende geachte of gelijkwaardig geachte bekwaamheidsbewijzen, mag een kandidaat die andere bekwaamheidsbewijzen bezit, tijdelijk aangeworven worden.

Deze aanwerving wordt beperkt tot de duur van het lopend schooljaar. Indien het tekort voortduurt, kan de aanwerving

jaarlijks hernieuwd worden, zonder tot een vaste benoeming te kunnen leiden.

Aan deze bepaling werd voor het gewoon secundair onderwijs uitvoering verleend door het besluit van de Vlaamse Executieve van 14 juni 1989.

In afwachting van dit uniform stelsel van bekwaamheidsbewijzen worden de bekwaamheidsbewijzen waarvan sprake in artikel 5 van dit decreet geregeld op basis van een overgangsmaatregel waarin voorzien is in artikel 22 bis van de wet van 11 juli 1973 tot wijziging van de wet van 29 mei 1959. Dit is met zoveel woorden gesteld in de artikelen 78, 79 en 80 van dit decreet.

De vereiste titels die ook in het gesubsidieerd onderwijs in de huidige stand der reglementering van kracht zijn, werden vastgelegd bij koninklijk besluit van 22 april 1969 betreffende de bekwaamheidsbewijzen vereist van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel en van het paramedisch personeel der rijksinrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 voor de godsdienstleraars.

De voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen zijn geregeld in volgende besluiten zoals zij werden gewijzigd :

1. Besluit van de Vlaamse Executieve betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de weddeschalen, het prestatieboek en de bezoldigingsregeling van de leden van het bestuur- en onderwijzend personeel en van het hulpopvoedend personeel van de onderwijsinstellingen voor het secundair onderwijs met volledig leerplan van 14 juni 1989 ;

2. koninklijk besluit van 20 juni 1975 betreffende de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen in het kleuter en lager onderwijs ;

3. koninklijk besluit van 30 juli 1975 betreffende de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen in het buitengewoon voorschools- en lager onderwijs ;

4. koninklijk besluit van 4 augustus 1975 betreffende de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen in het buitengewoon secundair onderwijs ;

Sommige van deze besluiten werden **bij** ministerieel besluit nader gepreciseerd.

Voor wat het hoger onderwijs betreft, is vermeldenswaard dat de artikelen 10 en 17, § 4, van de wet van 7 juli 1970, zoals gewijzigd bij wet van 28 februari 1977, in een eigen stelsel van bekwaamheidsbewijzen voorzien. In afwachting van de uitvaardiging wordt voor dit statuut in de artikels 79 en 80 in een overgangsregeling voorzien.

Ook voor het buitengewoon onderwijs werden specifieke bekwaamheidsbewijzen voorzien in uitvoering van artikel 13 van de wet van 6 juli 1970 op het buitengewoon geïntegreerd onderwijs. Dit geschiedde door :

1° het besluit van de Vlaamse Executieve van 27 juni 1990 tot vaststelling van de leer- en opvoedende activiteiten in het buitengewoon kleuter-, lager- en basisonderwijs en in de opleidingsvormen 1, 2 en 3 van het buitengewoon secundair onderwijs.

2° het besluit van de Vlaamse Executieve van 27 juni 1990 tot vaststelling en indeling van de ambten in het buitengewoon onderwijs.

3° het besluit van de Vlaamse Executieve van 31 juli 1990 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de weddeschalen en de bezoldiging in het buitengewoon onderwijs.

Volgende koninklijk besluiten en ministeriële omzendbrieven regelen de bekwaamheidsbewijzen in het kunstonderwijs dat niet onder toepassing valt van de wet van 7 juli 1970 op het hoger onderwijs :

1° het K.B. van 22 april 1969 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, vereist van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel van het opvoedend hulppersoneel en van het paramedisch personeel der rijksinrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst-, en normaalonderwijs, alsmede de internaten die van deze inrichtingen afhangen (met uitzondering van het secundair kunstonderwijs met volledig leerplan, nog van toepassing op het kunstonderwijs ;

2° Het K.B. van 26 januari 1968 tot vaststelling van de titels vereist met het oog op de toekenning van toelagen aan de gesubsidieerde inrichtingen voor muziekonderwijs (van toepassing op het bestuurs- en onderwijzend personeel van het muziekonderwijs met beperkt leerplan ;

3° het K.B. van 31 augustus 1978 betreffende de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen in de gesubsidieerde inrichtingen voor kunstonderwijs, die secundair onderwijs verstrekken in de plastische kunsten (van toepassing van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan) ;

4° de ministeriële omzendbrief van 9 juli 1986, referentie KO/BK/86-3 betreffende vereiste bekwaamheidsbewijzen voor de leermeesters, de leraars en de assistenten artistieke vakken (specialiteiten beeldende kunsten) (van toepassing op alle niveaus, met uitzondering van het secundair kunstonderwijs met volledig leerplan).

5° de ministeriële omzendbrief van 10 juli 1986, referentie KO/BK/86 betreffende de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen voor de leermeesters, de leraars en de assistenten artistieke vakken en voor de directeurs van de gesubsidieerde kunstonderwijsinrichtingen, die een secundair onderwijs in de beeldende kunsten organiseren (van toepassing op het kunstonderwijs met beperkt leerplan) ;

6° de ministeriële omzendbrief van 6 augustus 1986, referentie KO/BK/86-6 m.b.t. de bekwaamheidsbewijzen in het hoger kunstonderwijs (van toepassing op zowel het volledig leerplan, als het beperkt leerplan beeldende kunsten).

Voor de P.M.S.-sector bepaalt artikel 5, § 1 van de wet van 1 april 1960 : „De Vlaamse Executieve bepaalt op éénvormige wijze voor alle centra en voor alle personeelsleden die door de Vlaamse Gemeenschap bezoldigd of gesubsidieerd worden, de voor de verschillende ambten vereiste bekwaamheidsbewijzen.

Thans liggen deze bekwaamheidsbewijzen vast in het K.B. van 27 juli 1979 houdende het statuut van leden van de P.M.S.-centra van het Rijk, inzonderheid artikel 16 (B.S. 08.11.1979).

In ten derde wordt een definitie gegeven van een vacante betrekking.

Een bijkomende reden voor een duidelijke omschrijving ligt in het feit dat hier moet ingebracht worden dat een betrekking maar vacant kan zijn als zij in aanmerking komt

voor subsidiëring, bijvoorbeeld door toepassing van onder andere de regelen betreffende de schoolbevolkingsnormen.

Een betrekking is pas vacant als zij niet is ingenomen door een vastbenoemd personeelslid in de zin van dit decreet.

Dit personeelslid wordt „titularis” genoemd. Deze titularis kan tijdelijk, geheel of voor een deel afwezig zijn, bijvoorbeeld wegens ziekte, verlof, deeltijdse arbeid, enz. In die omstandigheden is het ambt niet vacant en kan het slechts tijdelijk worden toegewezen.

De grote indeling in personeelscategorieën in het onderwijs werd gedefinieerd in artikel 3 van de wet van 21 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs. Voor de P.M.S.-sector geschiedde dit in artikel 3 van de wet van 1 april 1960.

Verder is het ook noodzakelijk de verschillende ambten vast te leggen en te rangschikken. Door het besluit van de Vlaamse Executieve van 5 juni 1989 geschiedde dit voor de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel van de instellingen voor secundair onderwijs met volledig leerplan, met uitzondering van het A.S.B.O. en het buitengewoon secundair beroepsonderwijs.

Voor het gewoon kleuter en lager onderwijs geschiedde dit door het besluit van de Vlaamse Executieve van 27 juni 1990 tot vaststelling en rangschikking van de ambten in het gewoon kleuter- en lager onderwijs. Voor het buitengewoon onderwijs geschiedde dit door het besluit van de Vlaamse Executieve van 27 juni 1990 tot vaststelling en indeling van de ambten in het buitengewoon onderwijs.

Voor de overige niveau's wordt door het bepaalde van artikel 5, de indeling in ambten zoals bestaand in het gemeenschapsonderwijs overgenomen in het gesubsidieerd onderwijs. In de P.M.S.-centra geschiedde dit door artikel 2 van het K.B. van 27 juli 1979.

Uit wat hierboven is gesteld volgt dat onderhavig statuut van toepassing is zowel op de personeelsleden voor wie de onderwijsopdracht het hoofdamt uitmaakt, als op de personeelsleden voor wie de onderwijsfunctie bijbetrekking is.

Samen gelezen met artikel 4, § 1, a) betekent dit dat de personeelsleden in hoofdamt of in de bijbetrekking kunnen fungeren zowel in het onderwijs met volledig leerplan („dag-onderwijs”) als in het onderwijs met beperkt leerplan of voor sociale promotie („avondonderwijs”), ofwel in een combinatie van de twee.

Luidens artikel 31, § 1, komen echter de personeelsleden die in het onderwijs een bijbetrekking uitoefenen, niet in aanmerking voor vaste benoeming in die bijbetrekking zolang zij in die toestand verkeren.

#### Artikel 6

Dit artikel regelt op uniforme wijze de berekening van de dienstanciënniteit.

Voor de berekening van de anciënniteit (artikel 31) m.b.t. de toegang tot de vaste benoeming komen slechts in aanmerking de diensten die uiterlijk op 30 juni van het schooljaar, voorafgaand aan datgene waarvoor de vaste benoeming wordt aangevraagd, in hoofdamt werden gepresteerd.

In a en b wordt er een onderscheid gemaakt tussen de berekening van de anciënniteit voor een ambt met respectievelijk volledige of onvolledige dienstprestaties :

— betrekking met volledige dienstprestaties : anciënniteit bestaat uit al de dagen „gerekend vanaf het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode”. Hierin worden begrepen de ontspanningsverloven, de paas en kerstvakantie, op voorwaarde evenwel dat ze tijdens deze ononderbroken periode vallen.

— betrekking met onvolledige dienstprestaties : indien het minimaal de helft van een volledige opdracht omvat, wordt het geacht een betrekking met volledige dienstprestaties te zijn. Hierin worden eveneens begrepen de ontspanningsverloven, de paas- en kerstvakantie, op voorwaarde evenwel dat ze tijdens deze ononderbroken periode vallen. Berekening is dan ook identiek als hierboven uiteengezet.

Wordt dit minimum aantal niet bereikt, dan is de berekeningswijze opnieuw identiek. Het verschil is evenwel dat men daarna deelt door twee.

Bij de uitoefening van twee of meer betrekkingen met volledige of onvolledige prestaties, die door het samentellen ervan de eenheid, namelijk één betrekking met volledige dienstprestaties overtreffen, wordt de verworven anciënniteit herleid tot deze eenheid.

De tijdelijke diensten en de P.M.S.-centra moeten hier niet vermenigvuldigd worden met 1,2 vermits een dienstjaar 12 maanden telt. Dit in tegenstelling tot het onderwijs waarbij men slechts 10 activiteitsmaanden telt.

## Artikel 7

Het ligt in de bedoeling van de Vlaamse Executieve om in de nabije toekomst over de aanvaarding van de nuttige ervaring de lokale entiteiten een beslissende rol te laten spelen.

## Hoofdstuk II

### Plichten en onverenigbaarheden

#### Afdeling 1

#### De plichten

De bepalingen van deze afdeling komen op bijna identieke wijze voor in de statuten van het personeel van het Gemeenschapsonderwijs en van het gesubsidieerd officieel onderwijs en centra.

De plichten en onverenigbaarheden vervat in dit hoofdstuk zijn op alle personeelsleden van toepassing, zowel tijdelijken als vastbenoemden. De sancties die kunnen worden toegepast zijn echter verschillend : voor tijdelijken ontslag, en voor vastbenoemden één van de tuchtstraffen voorzien in artikel 64.

Dit alles uiteraard onverminderd de toepassing van de strafwetten en — in voorkomend geval — van artikel 43 van de schoolpactwet.

## Artikel 9

Onder het begrip „consultanten” wordt begrepen de leerlingen en alle personen die om een tussenkomst van het centrum verzoeken binnen het kader van de opdrachten van

de centra (K.B. 13 augustus 1962 betreffende tot regeling van de PMS-centra, inzonderheid artikel 2, 9°).

#### Artikel 10

Zoals bepaald in artikel 2 van titel I kunnen de Paritaire Comités „aanvullende regels (vastleggen) bij de statutaire bepalingen”.

Deze aanvullende regels kunnen verplichtingen inhouden in hoofde van de personeelsleden die ofwel gemeenschappelijk zijn aan heel het vrij gesubsidieerd onderwijs P.M.S.-sector of aan een gedeelte. Zij kunnen evenwel ook neergelegd zijn in de aanwervingsovereenkomsten of besluiten van aanwerving.

Aanvullende regels die door het paritair comité werden aangenomen maar niet bindend werden verklaard, kunnen geen aanleiding geven tot een sanctie, tenzij zij contractueel in de aanwervingsovereenkomst werden bepaald.

Wat de officiële sector betreft verwijzen wij naar de memorie van toelichting bij titel I, paritaire comités.

#### Artikel 12

Door het artikel 41 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving is elke politieke activiteit en propaganda alsmede elke handelsactiviteit verboden in de onderwijsinstellingen ingericht door openbare personen en in de gesubsidieerde vrije instellingen voor onderwijs. Zelfde verbodsbepaling werd voorzien in artikel 20, § 1 van het K.B. van 13 augustus 1962 tot regeling van de P.M.S.-centra. Onderhavig artikel is een specificering van dit verbod met betrekking tot de relatie personeelslid-leerling of consultant.

#### Artikel 15

Daar de wetgever oorspronkelijk in artikel 12 bis, § 3, d en e, en analoog in artikel 5 van de wet van 1 april 1960, de Executieve opdroeg de „gemeenschappelijke essentiële fundamentele plichten” vast te leggen, kan worden gesteld dat er ook andere dan gemeenschappelijke onverenigbaarheden en plichten bestaan die voortvloeien uit het eigen karakter van het verstrekte onderwijs of de aangeboden diensten in de P.M.S.-centra.

Het verschil tussen een „onverenigbaarheid” en een plicht ligt hierin dat de onverenigbaarheid een toestand is waarbij bepaalde activiteiten die op zichzelf misschien wel oorbaar zijn met een opdracht in het onderwijs, worden gecombineerd, als combinatie niet toelaatbaar worden geacht.

Aan het begrip „plicht” is daarentegen tekortkoming in de ambtsuitoefening, dus „fout” gekoppeld, en een tuchtprocedure waarin de fout wordt nagegaan en afgemeten tegenover een eventuele tuchtmaatregel.

De Vlaamse Raad noch Executieve hebben de opdracht de specifieke plichten en onverenigbaarheden vast te leggen.

Op het terrein van de aanvullende verplichtingen hebben vooreerst de Paritaire Comités een regelscheppende bevoegdheid.

De specifieke verplichtingen kunnen ook voortvloeien uit de keure van het pluralistisch onderwijs of in het algemeen vastgelegd worden door aanvullende contractuele bepalingen of in het besluit van aanwerving.

Zie terzake de memorie van toelichting bij de wet van 11 juli 1973 (P.D.K., 1972-1973, 635, nr. 1, p. 3) „Vanzelfsprekend zullen de Paritaire Comités van het gesubsidieerd onderwijs en al de inrichtende machten voor hun onderwijs aanvullende regels kunnen vastleggen.”

Het spreekt voor zich dat welkdanige aanvullende regel niet strijdig mag zijn met de wettelijke bepalingen die de openbare orde raken.

De verplichtingen bedoeld in artikel 15 (deze voortvloeiend uit het karakter van het opvoedingsproject) mogen uiteraard geen afbreuk doen aan de door de internationale verdragen en de Grondwet gewaarborgde individuele rechten.

## Afdeling 2

### De onverenigbaarheden

De onverenigbaarheden kunnen, net zoals de plichten, gemeenschappelijk zijn of specifiek.

Wij verwijzen dienaangaande naar de commentaar bij artikel 15. Aangezien een onverenigbaarheid geen fout impliceert, maar alleen een situatie die niet verenigbaar is met de uitoefening van het ambt, rijst de vraag wat de rechtsgevolgen zijn van een vastgestelde onverenigbaarheid.

Wat de onverenigbaarheden betreft vervat in hoofdstuk V van het statuut van het personeel van het rijksonderwijs verduidelijkte de Raad van State in zijn arrest nr. 17.481 van 5 maart 1976 :

„Uit artikel 60 volgt ook dat wie een activiteit wil aanvaarden die bestaat in het vervullen van een ambt, terwijl dat ambt moet worden waargenomen tijdens de uren gedurende dewelke het personeelslid ook een opdracht moet vervullen in het onderwijs, dat ambt buiten het onderwijs mag opnemen na de door artikel 60 bedoelde machtiging van de Minister te hebben bekomen. Wie een dergelijk ambt buiten het onderwijs zonder machtiging van de Minister opneemt, stelt zich bloot aan een tuchtmaatregel, die kan gaan tot afzetting.” (..)

„Indien een personeelslid de vaste bedoeling blijkt te hebben een ambt buiten het onderwijs te blijven uitoefenen terwijl de Minister die uitoefening in feite onverenigbaar acht met de behoorlijke vervulling van de opdracht in het onderwijs, kan de Minister van ambtswege vaststellen dat die persoon van zijn kwaliteit van personeelslid in het rijksonderwijs vervallen is” (..)

„Wanneer de Minister meent de handelswijze van een lid van het rijksonderwijs die een ambt buiten het onderwijs uitoefent, niet te kunnen opvatten als een schuldig plichtverzuim waaraan de morele veroordeling vervat in een tuchtstraf, kan worden gehecht, maar als probleem van feitelijke onverenigbaarheid dat door een loutere administratieve maatregel moest worden opgelost, kan het betrokken personeelslid zich niet beroepen op het eigenlijke recht om zich tegen een verwijt van schuld te verdedigen. In casu heeft hij zijn belangen kunnen verdedigen.”



Uit voormeld arrest kan worden afgeleid dat de vaststelling van een onverenigbaarheid een louter feitelijke aangelegenheid kan zijn die niet noodzakelijk moet gepaard gaan met een tuchtprocedure.

Fout is evenwel mogelijk, en in dit geval zal een tuchtprocedure worden aangevat. In beide gevallen moet betrokkene echter zijn belangen kunnen verdedigd hebben.

Indien betrokkene zijn belangen heeft kunnen verdedigen en de toestand van onverenigbaarheid ongewijzigd laat, treedt de sanctie in, voorzien in artikel 60, 5°.

De Raad van State merkt in zijn advies dd. 1985 terecht op dat de artikelen 58 en 59 van het K.B. van 22 maart 1969 niet hernomen werden.

Artikel 58 betreft de onverenigbaarheid van het ambt met elke activiteit in partikuliere zaken met winstoogmerk. Dit artikel werd niet hernomen vermits dit een bepaling is die geacht moet worden specifiek te zijn aan de statutaire rechtstoestand van een personeelslid (ambtenaar) van de overheid en niet kan getransporteerd worden naar de privaat-sociaal-rechtelijke sfeer.

Specifiek in het hoger onderwijs kan de vraag gesteld worden of de aanwezigheid van deskundigen of specialisten in de onderwijsinrichtingen niet als aangewezen kan worden beschouwd.

Artikel 59 van het statuut personeel rijksonderwijs heeft betrekking op de activiteit van de echtgenoot-echtgenote. Dit artikel, dat dateert van 1969 en overgenomen werd uit het statuut van de rijksambtenaren (artikel 49 van het K.B. van 02.10.1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel), is vooreerst duidelijk voorbijgestreefd en tevens ook impliciet strijdig met de wet van 14 juli 1976 betreffende de huwelijksvermogenstelsels ; inzonderheid artikel 212, 3° lid (volledige handelingsbekwaamheid van beide echtgenoten) en artikel 216, § 1, 1° lid (het recht op uitoefenen van een beroep zonder inmenging van de andere echtgenoot) van het burgerlijk wetboek.

Deze artikelen worden daarenboven evenmin nog opgenomen in het ontwerp statuut van het personeel van het Gemeenschapsonderwijs.

#### Artikel 16

Zoals in de commentaar bij artikel 15 reeds gesteld, is het niet de opdracht van de Raad of de Executieve de specifieke plichten en onverenigbaarheden vast te leggen. Dit kan enkel bij wijze van „aanvullende regels” door de bevoegde Paritaire Comités en in het contract van aanwerving. In de officiële sector behoren dergelijke aangelegenheden tot de bevoegdheid van de organen bedoeld in de wet van 1974 of het syndicaal statuut.

Er weze herhaald dat deze bepalingen inzonderheid niet strijdig mogen zijn met artikel 17.

Ook zal een procedure moeten voorzien worden die de rechten van de verdediging waarborgt, zo niet zou de beslissing van de inrichtende macht als „willekeurig” in de termen van artikel 17 kunnen worden bestempeld.

Bij betwisting wordt de beslissing — zoals in de algemene commentaar verduidelijkt — getoetst door het Arbeidsrecht.

Wat de aanvullende plichten en onverenigbaarheden betreft dient nogmaals het onderscheid benadrukt tussen het gesubsidieerd vrij en het gesubsidieerd officieel onderwijs.

In het gesubsidieerd vrij onderwijs betreft het een contractuele relatie : elke wijziging achteraf dient ofwel in het paritair comité overeengekomen te worden of dient het voorwerp uit te maken van een wijziging van het contract, overeenkomstig artikel 113 van het burgerlijk wetboek. In het gesubsidieerd officieel onderwijs betreft het een statutaire relatie „sensu stricto”. De overheid kan bijgevolg op elk ogenblik, mits naleving van de wettelijke en reglementaire procedure dit statuut wijzigen.

### Afdeling 3

#### Bescherming van het privé-leven

#### Artikel 17

Dit artikel heeft dezelfde draagwijdte als het artikel 12 bis, § 1 van de Schoolpactwet en artikel 5, § 3 van de wet van 1 april 1960 die thans worden opgeheven.

Deze artikels bepaalden :

„De statuten van het personeel van het Rijksonderwijs en van het gesubsidieerd onderwijs waarborgen de beveiligingen, buiten schoolverband, van het privé-leven ten willekeurige beslissingen van de inrichtende macht”.

Het huidig artikel wil dezelfde bedoeling weergeven als de wetgever van 1960 en 1973.

Om deze redenen is het dan ook belangrijk de draagwijdte van dit artikel 12 bis, § 1 — thans opgeheven — te herhalen.

De statuten van het personeel van het Gemeenschapsonderwijs en gesubsidieerd onderwijs en de P.M.S.-centra waarborgen de beveiliging buiten schoolverband van het privé-leven tegen willekeurige beslissingen van de inrichtende macht.

Het betreft bijgevolg een bescherming van het privé-leven geconditioneerd door :

1. het privé-leven buiten school- of dienstverband, m.a.w. zonder relatie met het school- of dienstgebeuren ;
2. een bescherming tegen willekeurige beslissingen ;

De verslagen van de parlementaire werkzaamheden ter voorbereiding van de wet van 11 juli 1973 geven over de draagwijdte duidelijk toelichting.

Het Senaatsverslag geeft t.a.v. artikel 12 bis § 1 volgende uitleg (P.D.S. 1972-1973, 392, p.3)

„een ander lid (. . .) verklaart daarenboven dat het geëngageerd onderwijs bij de aanwerving van een leerkracht mag eisen dat dit personeelslid behoort tot een bepaalde religieuze of ideologische overtuiging en deze overtuiging ook beleeft in schoolverband.

Verlaat het personeelslid op een bepaald ogenblik deze overtuiging, dan kan zulks zonder twijfel aanleiding geven tot ontslag. Wat betrokkene in zijn privé-leven doet, zonder opspraak te verwekken, is niet de zaak van de schooloverheid. Deze stelling wordt door de Ministers bijgetreden.”

Het verslag van de Kamercommissie vermeldt : „alhoewel dit onderwijs dikwijls een geëngageerd karakter draagt, zal

een ingreep op het privé-leven buiten schoolverband worden vermeden” (verslag Kamercommissie P.D.K., 1972-1973, nr. 3, p.9).

„Het wetsvoorstel wil de personeelsleden in hun privé-leven buiten schoolverband beschermen, tegen willekeurige beslissingen van de inrichtende macht. Een daad behorend tot het zuiver privé-leven van betrokkene mag geen aanleiding geven tot bijvoorbeeld zijn ontslag. Doch wanneer er interferentie ontstaat in de relatie leerling-leerkracht, dan kan diezelfde daad een voorwerp worden van een statutaire procedure. Het privé-leven mag bijgevolg geen aanleiding tot een sanctie in de mate waarin het geen weerslag heeft op het schoolleven.”

In dit verband is de verwijzing naar het eerder genoemd arrest van de Raad van State nr. 25.995 van 20 december 1985 van belang.

In de feiten vroeg de kerkelijke overheid het ontslag van een leerkracht : „Overwegende dat het gedrag van genoemde leermeesteres R.K.-godsdienst enerzijds openlijk in strijd is met de wetten der katholieke moraal en anderzijds een pedagogische weerslag heeft op haar relatie tot de leerlingen.”

De toenmalige Minister van Nationale Opvoeding (april 1980) weigerde dit en verwees hiervoor naar het statuut van deze personeelsleden van 25 oktober 1971 en naar het artikel 12bis, § 1, van de wet van 29 mei 1959 :

. „In dat verband komt het ook nuttig voor te verwijzen naar de bij artikel 12 bis, § 1, van de wet van 29 mei 1959 uitdrukkelijk voorziene beveiliging buiten schoolverband, van het privé-leven van het personeel.

In concreto komt deze bescherming erop neer dat een daad behorend tot het zuiver privé-leven geen aanleiding kan geven tot enige disciplinaire maatregel. Het is slechts wanneer er klaarblijkelijke en vaststaande interferentie ontstaat in de relatie leerkracht-leerling dat een bepaalde daad uit het privé-leven het voorwerp kan uitmaken van een statutaire procedure.

Het dient bijgevolg duidelijk gesteld — aldus de Minister — dat bepaalde situaties of feiten die niet in strijd zijn met de wet of de goede zeden, geen aanleiding kunnen geven tot ontslag.“, aldus de toenmalige Minister van Onderwijs.

In zijn arrest vernietigde de Raad van State de weigeringsbeslissing van de Minister. Wat de verwijzing naar het statuut van 25 oktober 1971 betreft, wordt verwezen naar de commentaar bij artikel 2. Inzake de verwijzing naar het genoemde artikel 12 bis, § 1, verwijzen wij opnieuw naar meermaals genoemd arrest van de Raad van State :

„Overwegende dat de verwerende partij bij de adstruering van haar tweede weigeringsmotief ook nog artikel 12 bis, § 1, van de schoolpactwet te pas brengt ; dat dit artikel bepaalt : ”De statuten van het personeel van het rijksonderwijs en van het gesubsidieerd onderwijs waarborgen de beveiliging, buiten schoolverband, van het privé-leven tegen willekeurige beslissingen van de inrichtende macht” ; dat het beroep op een zodanige bepaling de vraag met de vraag beantwoorden is ; dat om een echt antwoord op de vraag te geven volstaan kan worden met de dubbele vaststelling dat men zich niet buiten schoolverband bevindt wanneer de geloofwaardigheid van een leerkracht op het spel staat en dat een beslissing die uitgaat van een door de bevoegde kerkelijke overheid geconstateerde overtreding van kerkelijke wetten, onmogelijk als een willekeurige beslissing kan worden afgedaan.”

Inzake de bevoegdheid tot het beoordelen van de criteria stelt genoemd arrest :

„..., met als doel de authenticiteit te waarborgen van het godsdienstonderwijs, wat medebrengt dat het alleen aan de kerkelijke overheid toekomt te bepalen wat precies de geloofsinhoud is en te beslissen wie geacht kan worden in staat te zijn de geloofsinhoud getrouw weer te geven, alsook of degene die zulks vermag, ook vermag onderwijs te verstrekken dat naar de vorm de vereiste didactische kwaliteit heeft en, tenslotte, of die leerkracht zich als persoon op zodanige wijze gedraagt dat hij, van het standpunt van de geloofsleer die hij moet onderwijzen, voldoende geloofwaardigheid opbrengt om ook met voldoende geloofwaardigheid onderricht in dat geloof te kunnen geven. ”

Zie ook het gelijkkluidend arrest Raad van State nr. 24.004 PETIT :

„qu'il appartient uniquement à l'autorité ecclésiastique compétente de préciser le contenu religieux d'un enseignement confessionnel et de décider qui est en mesure d'en donner un témoignage fidèle ; que l'autorité ecclésiastique juge non seulement si l'enseignant rend fidèlement le contenu de la religion qu'il est chargé d'enseigner, mais encore qu'il possède les aptitudes didactiques requises et si son comportement offre des garanties suffisantes pour assurer la crédibilité de son enseignement.”

Van belang is tevens volgende passage uit het advies van de Raad van State bij het ontwerp (blz 37) ingediend door de nationale regering in 1985 :

„De toevoeging, in het derde lid, van de woorden ‘in de mate waarin zij geen weerslag hebben op de relatie leerling-leerkracht of op het schoolleven’ beperken inderdaad de draagwijdte van de bescherming welke de wet aan de betrokken personeelsleden verleent met betrekking tot hun privé-leven buiten schoolverband.”

Onverminderd de schrapping van het geciteerd lid uit het ontwerp (zie evenwel de gelijkkluidende commentaar bij artikel 12 bis § 1) ligt dit advies in dezelfde lijn van de bestaande interpretatie van dit artikel 12 bis, § 1. De Raad van State erkent het recht op bescherming van het privé-leven maar doet hierbij niets af van het recht van de inrichtende machten om van haar personeelsleden het behoren tot — en het zich gedragen naar de wetten van — een bepaalde religieuze of ideologische overtuiging te eisen, vermits de bescherming van het privé-leven als een absoluut recht wordt erkend voor zover er geen relatie is met het schoolleven.

Behoudens deze uitdrukkelijke bescherming van het privé-leven „buiten schoolverband” is het evident dat de grondrechten van het individu, zoals deze werden ingeschreven in de internationale verdragen en de grondwet, zoals steeds moeten gewaarborgd worden.

Daarnaast moet evenwel evenzeer de nadruk worden gelegd op de grondwettelijke vrijheid van de inrichtende machten om onderwijs te verstrekken overeenkomstig hun inzichten.

Dit betekent het recht van ieder individu, groepering van gelijkgezinden om onderwijs te verstrekken overeenkomstig hun eigen filosofische, godsdienstige of morele overtuiging. Hierbij hebben zij het recht om de inhoud van de onderwijsinstelling, inclusief de pedagogische methodes en het al of niet confessioneel karakter autonoom te bepalen. Onder pe-

dagogische methodes dient ook begrepen de methode toegepast door de onderwijsinstellingen die zich inspireren op de pedagogische methode van o.a. Steiner en Frenet.

Dit grondrecht vond ook bevestiging in de internationale verdragteksten. Zowel het artikel 18 van de Universele verklaring van de Rechten van de mens, van het Internationaal Verdrag burgerrechten en politieke rechten, als artikel 9 van het Europees Verdrag over de Rechten van de mens voorzien in de vrijheid om, door middel van het onderwijs, in het openbaar de eigen overtuiging of godsdienstigheid, tot uitdrukking te brengen. (Jan DE GROOF — Recht op een vrijheid van onderwijs — CEPESS, Brussel 1984).

De vrijheid van inrichting (via de pedagogische vrijheid) die de Kerk via het onderwijs benut, legt beperkingen op van bij de toetreding tot het ambt. Hierdoor aanvaardt de leerkracht vrijwillig — zulks moet ook ondubbelzinning geschieden — beperkingen op zijn rechten. (J. DE GROOF omtrent de rechtspositie van de leerkracht in het vrij onderwijs : een opgave tot vrijheid CEPESS, 1989).

Naast het confessioneel of niet-confessioneel gericht karakter van het onderwijs kan dit project uiteraard ook enkel gebaseerd zijn op de pedagogische methode : artikel 17 van de Grondwet garandeert ook het recht op oprichting van scholen met een eigen karakter door en voor de ouders met een eigen, buiten het traditionele gamma liggende levensbeschouwing waaruit opvattingen over opvoeding en dus over onderwijs en onderwijsorganisatie zijn voortgekomen. Het artikel 17 dekt alszo ook de vrijheid om scholen te organiseren, eventueel op de enkele grondslag van onderwijsmethodes. (Arr. R.v.St nr. 25.423 van 31 mei 1985).

In onze geordende samenleving bestaat er geen „absoluut recht” en is de vrijheid zelden absoluut. Elk recht kan slechts uitgeoefend worden met respect voor de rechten en vrijheden van andere individuen.

Concreet betekent dit dat twee grondrechten met elkaar moeten verzoend worden, namelijk de vrijheid om onderwijs te organiseren en het recht op bescherming van het privé-leven. Derhalve mogen de personeelsleden hun grondwettelijke rechten niet inroepen om de inrichtende macht te beletten om aan de leerlingen het onderwijs aan te bieden overeenkomstig haar eigen inzichten.

Ook het personeelslid moet geloofwaardig blijven t.o.v. de ouder. Binnen dit kader dient het recht op privé-leven evenwel maximaal gegarandeerd te worden.

Concluderend kan dan ook worden gesteld dat de in artikel 15 bedoelde verplichtingen slechts mogelijk zijn met inachtneming van het hierboven omschreven juridisch kader.

Bij betwisting zal het uiteraard de bevoegde rechtelijke instantie, namelijk het arbeidsgerecht voor het „vrij onderwijs” en de Raad van State voor de officiële sector zijn die de „beslissing” zal toetsen aan het bepaalde van artikel 17 en aan de door de wetgever gegeven interpretatie.

Wij verwijzen hiervoor naar de parlementaire werkzaamheden :

„Wanneer een personeelslid van gelijk welk onderwijsnet meent dat de inrichtende macht een willekeurige beslissing nam jegens hem, zal de rechtelijke macht zich dienen uit te spreken over een eventuele vernietiging op grond van § 1. (...)

Een lid voegt hieraan toe dat dit artikel, naast de reeds voorziene statutaire bescherming, een rechtstreekse wettelijke beveiliging tegen willekeur biedt aan de personeelsleden van alle onderwijsnetten. (. . .)

De bescherming tegen willekeur zal geschieden, enerzijds door de in de statuten voorziene procedure, en anderzijds door de mogelijkheid voor de betrokkene om zich tot de rechtelijke macht te wenden op grond van § 1.” (Kamer — 1972-1973, Ged. st., nr. 635/3, blz 4).

Er weze opgemerkt dat onder schoolleven evenzeer dient begrepen het internaatsleven.

Wat hiervoor werd gesteld met betrekking tot de plichten die voortvloeien uit het opvoedingsproject geldt mutatis mutandis ook voor de specifieke onverenigbaarheden.

## Hoofdstuk 111

### Werving

#### Artikel 18

Dit artikel bepaalt dat de personeelsleden ofwel tijdelijk, ofwel vastbenoemd kunnen zijn. In tegenstelling tot het statuut van 22 maart 1969 van het personeel van het Rijksonderwijs (thans Gemeenschapsonderwijs) wordt de stage niet meer voorzien als tussenfase tussen het tijdelijke stelsel en de vaste benoeming. Ook in het ontwerp van nieuw statuut van het personeel van het Gemeenschapsonderwijs wordt deze statutaire toestand weggelaten.

#### Artikel 19

Het volstaat dat de personeelsleden jaarlijks éénmaal het attest van goed zedelijk gedrag vragen. Bij verandering van school moet het mogelijk zijn dat het personeelslid gebruik maakt van datzelfde attest.

Paragraaf 2 bevestigt dat er geen tijdelijke aanstelling kan geschieden in strijd met de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en de reafectatie.

Hoewel artikel 19 ongeveer een overname is van artikel 28 (en, wat de taalregeling betreft, artikel 24, § 2, 1<sup>o</sup> lid) van de schoolpactwet en artikel 46 van het K.B. van 13 augustus 1962, weze benadrukt dat wij ons hier in een essentieel verschillende context bevinden : het hoofdstuk VI van de schoolpactwet bepaalt de voorwaarden voor subsidiëring ; dit statuut daarentegen is — zoals in het algemeen gedeelte van onderhavig Verslag uiteengezet — een geheel van dwingende bepalingen die door de werkgever en de werknemer in hun arbeids- of ambtsverhoudingen worden nageleefd.

Het verschil wordt duidelijk bij de rechtsgevolgen : wanneer een inrichtende macht iemand aanstelt die bijvoorbeeld niet in het bezit is van het bekwaamheidsbewijs, dan wordt zij voor deze betrekking niet gesubsidieerd (toepassing artikel 28 van de schoolpactwet of 46 van het K.B. van 13 augustus 1962 ; bovendien kan een benadeelde derde die kandidaat was en wel aan de voorwaarden voldoet, zich beklagen over de niet-correcte toepassing van dit statuut en dit bij het bevoegd Paritair Comité, bij de arbeidsrechtbank of de Raad van State. Hij kan zelfs een procedure inspannen bij de burgerlijke rechtbanken bij toepassing van artikel 1382 van het burgerlijk wetboek (vordering tot schadevergoeding).

In de officiële sector kan de benadeelde zich wenden tot de Raad van State en vervolgens ook tot de burgerlijke rechtbank (schadevergoeding).

Mocht de inrichtende macht iemand aangesteld hebben die wel aan alle subsidiëringsvoorwaarden voldoet, doch zonder naleving van dit statuut, bijvoorbeeld zonder de voorrang te respecteren die gesteld is in artikel 23, dan zal de Vlaamse Executieve ongetwijfeld verder de weddetoelage blijven uitbetalen (er is immers voldaan aan de subsidiëringsvoorwaarden) doch dan kan de benadeelde derde voor zijn belang opkomen bij het Paritair Comité, voor de arbeidsrechtbank, bij de voogdijoverheid (officiële sector) of de Raad van State.

Met betrekking tot de regeling aangaande de E.G.-onderdanen volgende toelichting.

De oorspronkelijke bepaling van artikel 28, 1<sup>o</sup> van de wet stelt als subsidiëringsvoorwaarde :

„Belg zijn, behoudens afwijking toegestaan door de Koning.”

Er weze opgemerkt dat deze bepaling bij decreet werd aangepast (decreet van 31 juli 1990).

Daarnaast stelt het E.G.-verdrag in artikel 7 dat elke discriminatie op grond van nationaliteit verboden is. Daarnaast is één van de principes van het E. G.-verdrag het vrij verkeer van werknemers.

Het artikel 8 voorzagt evenwel terzake in een overgangsregeling.

„1. De Gemeenschappelijke markt wordt gedurende een overgangsperiode van twaalf jaar geleidelijk tot stand gebracht. De overgangsperiode is verdeeld in drie etappes, elk van 4 jaar, waarvan de duur onder de volgende voorwaarden kan worden gewijzigd..

6. De bepalingen der voorgaande leden mogen niet tot gevolg hebben dat de overgangsperiode langer duurt dan in totaal 15 jaar te rekenen vanaf de inwerkingtreding van dit Verdrag.

7. Behoudens de uitzonderingen of afwijkingen in dit Verdrag genoemd vormt het einde van de overgangsperiode het uiterste tijdstip waarop alle gestelde regels in werking moeten treden en waarop alle maatregelen, welke het tot stand brengen van de gemeenschappelijke markt meebrengt, moeten zijn verwezenlijkt.”

Deze overgangsbepaling is evenwel verstreken en daarenboven dient op 31 december 1992 de interne markt verwezenlijkt.

Met betrekking tot de toegang tot een betrekking in het onderwijs heeft het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap reeds meermaals gestatueerd dat de nationaliteitsbeperking strijdig is met artikel 7 van het E.G.-verdrag.

Wel werd voor lang aangenomen dat het Rijksonderwijs (thans Gemeenschapsonderwijs) als een „overheidsdienst” kon worden beschouwd. Doch het Hof van Justitie heeft beslist dat het begrip „overheidsdienst” van artikel 48, lid 4 EEG-Verdrag, eng moest worden geïnterpreteerd. Openbaar Onderwijs viel bijgevolg buiten dit begrip (zoals U weet mogen ingevolge toepassing van artikel 48, lid 4 de betrekkingen in overheidsdienst worden voorbehouden aan eigen onderdanen).

EG-onderdanen mogen niet worden uitgesloten van het beroep van onderwijzer op grond van hun nationaliteit.

Deze bepaling is in overeenstemming met een advies dat de Raad van State uitbracht over een ontwerp van besluit tot wijziging van het K.B. van 22 maart 1969 (statuut Rijks-onderwijs). (Advies -L 19.426/1).

De problematiek van het vrij onderwijs of P.M.S.-centra situeert zich op een ander vlak. De inrichtende macht kan immers vrij beslissen of zij al dan niet buitenlanders aanwerft. Op basis van het burgerlijk wetboek kiest men daarenboven vrij zijn medecontractant.

Het artikel 48, lid 2, verbiedt niet alleen openlijke discriminaties, gebaseerd op nationaliteit, doch ook ieder vorm van verborgen discriminatie, die door toepassing van andere onderscheidingscriteria in feite leiden tot hetzelfde resultaat (H.v.J. 30 mei 1989, ALLEUX COONAN t/ Univ. van Venetië, zaak 33.38).

EG-onderdanen dienen gelijke kansen tot tewerkstelling te hebben als eigen onderdanen.

Daarnaast is er ook nog artikel 4.2. van verordening 1612/68, waarbij wordt bepaald dat wanneer de toekenning van voordelen aan ondernemingen afhankelijk is van de tewerkstelling van een bepaald percentage nationale werknemers, de onderdanen van andere Lid-Staten tot de nationale werknemers worden gerekend.

Er is een algemene tendens om artikel 48 EEG-verdrag ruim te interpreteren. En aangezien er toch vrij gemakkelijk afwijking wordt verleend op de vereiste van Belgische nationaliteit voor wat betreft onderdanen van andere Lid-Staten, was het aangewezen om de afwijkingsmogelijkheid te beperken tot personeelsleden van vreemde nationaliteit, niet-onderdanen van de EEG.

De EEG-onderdanen dienen bijgevolg geen afwijking meer aan te vragen. Inzake subsidiëeringsvoorwaarden werd de Schoolpactwet aangepast.

## Artikel 20

Dit artikel legt de verplichting op om elke tijdelijke aanstelling in een wervingsambt schriftelijk vast te stellen, met daarbij een aantal verplicht te vermelden gegevens.

De aanvullende verplichtingen, alsmede de onverenigbaarheden, voortvloeiend uit de specificiteit van het opvoedingsproject dienen expressis verbis in dit aanwervingsdocument of besluit opgenomen te worden om van toepassing te kunnen zijn. Zij kunnen slechts op dezelfde schriftelijke wijze veranderd worden. Vermits ze in de vrije sector deel uitmaken van de contractuele rechtsverhoudingen zijn latere wijzigingen slechts met wederzijds akkoord aanwijsbaar.

Belangrijk is het bepaalde van paragraaf 3 vermits hierin de toestand bij het ontbreken van een geschreven akte wordt geregeld. Als uitvloeisel van de verplichting van de §§ 1 en 2 kan de inrichtende macht zich in dit geval niet beroepen op de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden, voortvloeiend uit de specificiteit van het opvoedingsproject.

De inrichtende macht heeft er dus duidelijk alle belang bij om zo vlug mogelijk — in de mate van het mogelijke — bij de aanvang van de dienstbetrekking om minstens onmiddellijk daaropvolgend deze overeenkomst ter ondertekening voor te leggen of het besluit voor aanstelling te treffen.

De derde paragraaf van dit artikel heeft enkel tot doel de rechtspositie van de leerkracht beter te beschermen door vast te leggen dat bij ontstentenis van een geschreven aanwer-



vingsovereenkomst of een besluit voor aanwerving het personeelslid moet geacht worden, aangesteld te zijn voor het ambt, voor de opdracht en in de betrekking dat het werkelijk uitoefent.

Hieruit volgt dat bij een eventuele betwisting de bewijslast van het tegendeel zal berusten bij de inrichtende macht die bij de aanwerving nagelaten heeft een geschreven overeenkomst te maken.

Deze bepaling kan geen enkel effect hebben op de betoelaging van het personeelslid vermits de voorwaarden tot subsidiëring van een personeelslid vastgesteld zijn in het artikel 28 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgevingen in artikel 46 van het besluit van 13 augustus 1962. Dit decreet en meer in het bijzonder artikel 20 wijzigt niets aan de voorwaarden van subsidieerbaarheid van de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs.

#### Artikel 21

Dit artikel voorziet in de wijzen van beëindiging van een tijdelijke aanstelling. Het moet worden samengelezen met artikel 23 dat een voorrangrecht inbouwt bij wederaanwerving van personeelsleden die een bepaalde anciënniteit hebben opgebouwd.

De huidige rechtsbescherming in de vrije sector — geregeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten — die voor contractuele personeelsleden grotendeels neerkomt op het verlengen van de duur van de verplichte opzeggingstermijn in functie van de duur van de gepresteerde diensten en de specifieke regels in de gemeentelijke en provinciale statuten, wordt hier vervangen door een statutair recht op voorrang bij wederindienstneming.

Deze methode is meer geëigend aan de specifieke situatie in het onderwijsgebeuren waar diensten worden georganiseerd per schooljaar of per dienstjaar. De rechtsbescherming die erin bestaat in een voorrangrecht te voorzien is in die context dan ook veel effectiever dan het garanderen van een bepaalde (korte of langere) opzeggingstermijn.

Een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt neemt in elk geval een einde op het einde van het school- of dienstjaar ; dit houdt in dat zelfs de vervanging van een personeelslid dat langer dan één schooljaar afwezig is, samen met het schooljaar eindigt.

Deze werkwijze moet toelaten dat prioritaire personeelsleden hun voorrang kunnen uitoefenen op 1 september daaropvolgend.

Luidens het punt d) is er van rechtswege ontslag vanaf de datum dat de waargenomen betrekking voor het geheel of een deel niet meer kan worden gesubsidieerd.

Terzake kunnen er zich twee situaties voordoen :

1° zeer uitzonderlijk : de subsidiëring vervalt op een ogenblik tijdens het schooljaar ; op dat ogenblik wordt er onmiddellijk een einde gesteld aan de arbeidsverhouding, binnen het kader van dit statuut ;

2° in de loop van het schooljaar blijkt dat de betrekking nooit subsidieerbaar is geweest, m.a.w. vanaf de eerste dag van het schooljaar.

Hier is de toestand zeer specifiek vermits het personeelslid dat de gewraakte betrekking waarneemt nooit subsidieerbaar

is geweest en bijgevolg vanaf het begin buiten het toepassingsgebied van artikel 4 is komen te staan, m.a.w. het statuut wordt geacht nooit op hem van toepassing te zijn geweest en is in de vrije sector de wet van juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten van toepassing. In de officiële sector zijn op dit ogenblik de eigen statutaire regelen van toepassing. Bij ontstentenis hiervan gelden de algemene principes van het openbaar ambt. Vermits er een rechtsgeldig arbeidscontract of een besluit van aanstelling tot stand is gekomen zal een eventueel ontslag moeten geschieden conform aan de voorwaarden vastgesteld bij de overeenkomstenwet of bij de hiervoor bedoelde statuten.

Bijzondere aandacht verdient de modaliteit, waarbij wordt gesteld dat het ontslag van rechtswege intreedt vanaf de eerste dag van de maand volgend op de ontvangst van het bericht waarbij de S.M.R. het tijdelijke personeelslid definitief ontoelaatbaar verklaart.

Bij een eerste indiensttreding van een tijdelijk personeelslid dient hij zich te onderwerpen aan een medisch onderzoek bij de S.M.R.

Deze dienst kan na onderzoek vier verschillende beslissingen nemen, toelaatbaar — onder voorbehoud toelaatbaar — uitgesteld toelaatbaar of niet-toelaatbaar.

Indien de beslissing onder voorbehoud toelaatbaar of uitgesteld toelaatbaar luidt moet het personeelslid zich na enige tijd opnieuw bij de S.M.R. aanmelden waarna deze dienst het personeelslid toelaatbaar of niet-toelaatbaar moet verklaren.

Ten slotte bestaat er voor het personeelslid dat na het eerste onderzoek of na het tweede onderzoek niet toelaatbaar wordt geacht, nog een beroepsmogelijkheid bij de S.M.R. Het is pas nadat de S.M.R. in deze beroepsprocedure een definitieve negatieve uitspraak heeft gedaan dat het personeelslid, na ontvangst van dit bericht, van rechtswege op deze grond wordt ontslagen.

De paragraaf 2 vergt eveneens enige toelichting.

Het komt erop neer dat een personeelslid dat drie schooljaren werd aangesteld bij dezelfde inrichtende macht in hetzelfde ambt en bijgevolg reeds eenmaal werd aangesteld bij toepassing van artikel 23, § 1, 1<sup>o</sup>, een specifieke rechtsbescherming geniet indien dit personeelslid het daaropvolgend schooljaar niet opnieuw wordt aangesteld : de niet heraanstelling moet gemotiveerd worden op basis van dergelijke motieven en het personeelslid kan in de vrije sector beroep aantekenen bij het bevoegde paritair comité dat een bindend advies kan verstrekken, in de officiële sector is de Raad van State bevoegd.

Er weze verduidelijkt dat deze regel van verplichte motivatie enkel geldt ten aanzien van het personeelslid dat het voorafgaande schooljaar in dienst was op 30 juni.

De motivatie is dus niet meer vereist ten aanzien van het personeelslid dat weliswaar prioritair is doch het voorbije schooljaar ook niet was aangesteld.

Deze toevoeging is logisch verantwoord vermits een personeelslid dat in de loop van het schooljaar wordt ontslagen wegens onvoldoende presteren een betere rechtsbescherming zou genieten dan een personeelslid dat geacht werd het schooljaar uit te kunnen doen. Er weze tenslotte opgemerkt dat artikel 21, § 1, niet van toepassing is op de administratieve personeelsleden.

## Artikel 22

Het attest waarvan sprake in dit artikel, is voor het personeelslid een noodzaak met het oog op het uitoefenen van zijn rechten, hem toegekend bij de voorrang voor een tijdelijke aanstelling.

## Artikel 23

Dit artikel regelt de voorrangsregeling voor een tijdelijke aanstelling. Bij deze voorrangsregeling wordt er een onderscheid gemaakt tussen de kandidaten die zich in de „groep 1°” en diegenen die zich in „groep 2°” bevinden.

De groep 1° bevat de personeelsleden die over een bepaalde periode 240 dagen dienst verwierven, gepresteerd in hetzelfde ambt en bij dezelfde inrichtende macht ; in groep b° bevinden zich de personeelsleden die 480 dagen presteerden in om het even welk ambt bij dezelfde inrichtende macht of mits instemming van de aanwervende inrichtende macht bij verschillende inrichtende machten.

Met betrekking tot de voorrang dient de aanhef van § 1 alsdusdanig begrepen dat in de onderwijssector waar geen uitvoering werd gegeven aan artikel 12bis van de wet enkel de vereiste titel geldt.

Voor de niveau's (basis, secundair — zowel gewoon als buitengewoon) waarvoor uitvoering werd gegeven aan artikel 12 bis van de wet worden wat de voorrang betreft de houders van de vereiste titel zowel als van de voldoende geachte titel op gelijke hoogte geplaatst. Dit is conform aan de filosofie van het besluiten van 14 juni 1989. Zelfde gedachtengang werd aangehouden bij de verdere uitvoering van artikel 12 bis van de wet.

De kandidaten in dienst bij de inrichtende macht die zich in de voorwaarden bevinden om opgenomen te worden in groep 1°, genieten de voorrangsregeling van rechtswege, m.a.w. zonder uitdrukkelijke kandidaatstelling, degenen die zich in de groep 2°, bevinden dienen zich uitdrukkelijk kandidaat te stellen.

Er dient opgemerkt dat personeelsleden die gedurende vijf schooljaren geen diensten meer gepresteerd hebben hun voorrang verliezen. Zij dienen deze m.a.w. opnieuw op te bouwen. Dit moet beletten dat personeelsleden, die bijvoorbeeld twintig jaar weg zijn geweest plots voorrang zouden opeisen ten opzichte van andere in dienst zijnde personeelsleden.

De kandidaturen van de groep 2° moeten voor 15 juli, d.m.v. een aangetekend schrijven bij de inrichtende macht toekomen.

Deze akte hoeft slechts één keer per schooljaar en per inrichtende macht te worden gesteld en heeft uitwerking vanaf en voor de duur van het schooljaar.

Het is uiteraard zo dat de kandidaten in eerste orde prioritair zijn op de kandidaten in tweede orde.

Binnen dezelfde groep kandidaten heeft de inrichtende macht de vrijheid van keuze. De inrichtende macht kan zichzelf strengere criteria opleggen.

Er weze opgemerkt dat in het ontwerp statuut van het personeel van het gemeenschapsonderwijs in grosso modo eenzelfde regeling inzake voorrang wordt voorzien en men bijgevolg afstapt van de wiskundige voorrang van het konink-

lijk besluit van 22 juli 1969. Met betrekking tot de berekening van de voorrang moet men de diensten die in aanmerking komen, gepresteerd hebben in dit ambt. Daarenboven werd een bijkomende modaliteit voorzien voor de houders van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs.

Solliciteert men voor een bepaalde betrekking, dan is er volgend onderscheid te maken :

— houders van het vereiste bekwaamheidsbewijs : alle anciënniteit die werd behaald binnen het ambt, komt in aanmerking ;

— houders van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs : de anciënniteit komt in aanmerking, in zoverre men deze heeft verworven in het vak waarvoor beroep wordt gedaan op de voorrang.

voorbeeld : vacature wiskunde (1<sup>o</sup> graad S.O.)

2 kandidaten :

— GLSO wiskunde : vereiste titel : alle in het ambt verworven anciënniteit ;

- GLSO Frans :voldoende titel : enkel de anciënniteit verworven in het vak „Wiskunde” komt in aanmerking.

Paragraaf twee van dit besluit vergt eveneens enige toelichting.

Met betrekking tot de gevolgen moet men een onderscheid maken naargelang van de inrichtende macht :

— bij de inrichtende macht die het ontslag gaf :

hier kan het personeelslid zijn anciënniteit, verworven in de betrekking die geëindigd is door afdanking, niet in aanmerking nemen voor het aanrekenen van zijn prioriteitsrechten, bij toepassing van § 1, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, van dit artikel ;

hierop bestaat één uitzondering, namelijk wanneer dit personeelslid opnieuw aangeworven wordt na het ontslag.

voorbeeld :

\* schooljaar 1990-1991 : ontslag op 1 februari 1991 (toepassing artikel 23) (1) gevolg : anciënniteit komt niet in aanmerking voor prioriteit op 1 september 1991 ;

\* schooljaar 1991-1992 : aangeworven op 1 februari 1992 tot einde schooljaar (2)

toestand 1 september 1992, prioriteitsrechtenopbouw : anciënniteit = 1 + 2.

Een personeelslid dat bijvoorbeeld op het einde van een schooljaar ontslagen werd bij een bepaalde inrichtende macht en zonder deze, gedurende dit schooljaar gepresteerd diensten, niet aan de vereiste 240 dagen komt, kan het daaropvolgend schooljaar niet aangeworven worden indien er andere kandidaten zich binnen de voorrangsregeling bevinden.

— bij een andere inrichtende macht :

hier is de toestand eenvoudig, de anciënniteit komt in aanmerking conform de algemene regel, namelijk de inrichtende macht kan er rekening mee houden.

Tenzij het om de diensten handelt bij de inrichtende macht bedoelt in de laatste zin van § 1, 2<sup>o</sup>. Hier geldt dan dezelfde regel voor 1<sup>o</sup>.

In § 1 van dit artikel werd in geen algemene oproep tot de kandidaten voor een tijdelijke aanstelling (zie artikel 18,

9° statuut K.B. 22 maart 1969) voorzien. Gelet op de veelheid van inrichtende machten in het gesubsidieerd vrij onderwijs, zou een algemene oproep, conform aan de bestaande in het Gemeenschapsonderwijs, weinig of geen effect sorteren. Dit is materieel niet uitvoerbaar, waarbij nog geen rekening wordt gehouden met de enorme verhoging van het administratieve werk van de inrichtende machten.

Het gemeenschapsonderwijs kent deze moeilijkheden niet, vermits het één inrichtende macht betreft voor de ganse Vlaamse Gemeenschap en het over ruime administratieve diensten beschikt. Als correctief hierop dient evenwel gewezen op het artikel 18, § 2 waarbij de inrichtende machten verplicht worden hun vacante betrekkingen mee te delen aan de V.D.A.B. De mogelijke verschillen tussen beide statuten kunnen op basis van de verschillende juridische natuur ook gebaseerd zijn op het groot aantal verschillende inrichtende machten.

De voorrangsregeling geldt enkel voor vacatures vanaf 98 dagen. Het is uiteraard evident dat de inrichtende macht ook voor de interims die minder dan 98 dagen bedragen met de voorrang „mag” rekening houden.

#### Artikel 24, 26 en 27

Deze artikelen regelen de opzegging van tijdelijke personeelsleden.

Een personeelslid dat krachtens artikel 23, § 1, 1°, prioriteit heeft verworven geniet op het vlak van de opzeggingsmodaliteiten een bijzondere bescherming :

a.de opzegging moet gemotiveerd zijn ;

b.tegen de beslissing tot afdanking kan het personeelslid beroep aantekenen bij de Kamer van Beroep.

Met betrekking tot het ontslag van een leraar of leermeester godsdienst moet opnieuw aangemerkt worden dat het akkoord van het hoofd van de betrokken eredienst enkel vereist is voor het gedeelte van de opdracht als leraar of leermeester godsdienst, wanneer het betrokken personeelslid ook een andere opdracht waarneemt.

Het ontslag moet op rechtens toelaatbare motieven steunen die in de beslissing tot ontslag moeten worden geëxpliciteerd. Dit verhaal werkt evenwel niet opschortend ten aanzien van de beslissing tot afdanking.

Gelet op de plicht tot gelijkvormigheid met het Gemeenschapsonderwijs werd het ontslag om dringende redenen toegevoegd. De teksten werden overgenomen uit het arbeidsrecht zodanig dat bij betwisting zal kunnen gerefereerd worden naar de bestaande rechtspraak.

Artikel 27 is overgenomen uit artikel 37 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zodat bij betwisting ook kan verwezen worden naar de desbetreffende rechtspraak.

#### Artikel 28 en 29

Luidens het artikel 1 van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 zal deze wet na het van kracht worden van dit statuut niet langer van toepassing zijn op het gesubsidieerd personeel van de door de Gemeenschap gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen.

Deze artikelen vangen dan ook de leemte op die zou ontstaan met betrekking tot de schorsing van de arbeidsovereenkomst en de schorsing van de opzeggingstermijn. Vermits in deze artikelen verwezen wordt naar de bepalingen van deze wet op de arbeidsovereenkomsten, kan bij betwisting eveneens nuttig voortgebouwd worden op de bestaande rechtspraak.

De in artikel 28 bedoelde verwijzingen naar de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 hebben betrekking op :

— artikel 28, 2 : De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst tijdens de periodes van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 : dit artikel stelt het zwangerschapsverlof, in principe 6 weken vòòr en 8 weken na de bevalling ;

— artikel 29 : eveneens schorsing van de overeenkomst :

1° de duur van de oproeping of wederoproeping van de werknemer onder de wapens ;

2° voor de duur van zijn verblijf in een recruterings-en selectiecentrum ;

3° gedurende de in observatiestelling in een gezondheidsinrichting van het leger ;

4° gedurende hospitalisatie in een militaire inrichting ten gevolge van een ongeval overkomen of een ziekte opgedaan of verergerd in de loop van de keuringsverrichtingen op het selectiecentrum ;

5° duur van de dienst volbracht bij de civiele bescherming ;

6° de duur van de aanwezigheid onder de wapens ingevolge wederdiensneming die ingaat na het verstrijken van de diensttijd, . . . ;

7° vervulling van de dienst als gewetensbezwaarde ;

— artikel 31 : schorsing van de overeenkomst wegens onmogelijkheid tot verichten van arbeid wegens ziekte of ongeval.

### Afdeling 3

#### Benoeming in vast verband

#### Artikel 30

Dit artikel omschrijft de voorwaarden waarin een weringsambt door vaste benoeming kan worden toegewezen.

De punten 1° en 2° volgen elkaar chronologisch op : mutatie is slechts mogelijk na de reffectatie- of de wedertewerkstellingsprocedure.

Binnen het punt 1° kan er van wedertewerkstelling sprake zijn na uitputting van de reffectatiemogelijkheden.

Dus : eerst reffectatie, dan wedertewerkstelling en ten slotte mutatie.

In dit verband dient verwezen te worden naar het artikel 5, 5°, dat een definitie geeft van het begrip vacante betrekking, namelijk een betrekking :

1°die opgericht is door de inrichtende macht ;

2°die niet toegewezen is aan een vastbenoemd personeelslid ;

3<sup>o</sup> die in aanmerking komt voor de subsidiëring ;

Aan deze voorwaarden moet voldaan zijn op het ogenblik van de vacantverklaring en dient gelezen te worden samen met artikel 31.

De benoeming geldt bij de inrichtende macht, welke het personeelslid kan affecteren aan de bepaalde instelling. (zie artikel 31, § 6).

#### Artikel 31

Dit artikel legt de voorwaarden vast in hoofde van het personeelslid om toegang te krijgen tot de vaste benoeming.

Deze voorwaarden doen uiteraard geen afbreuk aan de bijkomende voorwaarden die door het artikel 12 van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs van het korte type worden opgelegd. Deze voorwaarden dienen dus cumulatief worden vervuld.

Het bekwaamheidsbewijs dat bedoeld is met verwijzing naar artikel 19, § 1, 1<sup>o</sup> moet een vereist, en bij gebrek aan houders van een vereist bekwaamheidsbewijs, het voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, alsmede voor elk type van vrij onderwijs, de gelijkwaardigheid van bepaalde bekwaamheidsbewijzen van godsdienstige of ideologisch aard, zijn.

Worden dus niet bedoeld de bekwaamheidsbewijzen die slechts een tijdelijke aanwerving toelaten, zoals omschreven in artikel 12 bis, § 2, 2<sup>o</sup> lid, van de schoolpactwet.

Terzake dient eveneens de aandacht te worden gevestigd op de overgangsbepalingen waarbij wordt gesteld dat, om aanspraak te kunnen maken op een vaste benoeming in het wervingsambt men in het bezit moet zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs dat zonder enige formaliteit recht geeft op onbeperkte subsidiëring.

In § § 2 en 3, 4<sup>o</sup> heeft de bepaling in voorkomend geval betrekking op de mogelijke benoeming van een personeelslid van een andere inrichtende macht. Indien het de benoeming van een personeelslid van de eigen inrichtende macht betreft kan verwezen worden naar de oorspronkelijke aanwervings-overeenkomst of naar het oorspronkelijk besluit van aanwerving.

De vereiste dat de betrekking „in hoofdamt” moet worden uitgeoefend geldt op het ogenblik van de vaste benoeming (zie inleidende zin van dit artikel). Hier is niet bedoeld dat een personeelslid dat vastbenoemd is en wegens de omvang van zijn nevenactiviteiten voor zijn onderwijsfunctie in bijambt komt te staan, meteen ook zijn vaste benoeming verliest. Er werd opgemerkt dat in de P.M.S.-sector het onderscheid hoofdamt — bijambt niet bestaat.

Wat de lichamelijke geschiktheid betreft, wordt verwezen naar artikel 28, § 1, 4<sup>o</sup> van de schoolpactwet.

In het artikel 31, § 1, 5<sup>o</sup> wordt bedoeld met zij die voorafgaand reeds bij een andere inrichtende macht vastbenoemd waren, zij die ten gevolge van een vroegere benoeming rechten hebben doen ontstaan op een overheidspensioen of aan de opbouw van deze rechten bezig waren.

In § 3 wordt eveneens de mogelijkheid voorzien om een personeelslid dat onder voorbehoud toelaatbaar werd verklaard te benoemen overeenkomstig de regeling uitgewerkt voor het personeel van het Gemeenschapsonderwijs door het K.B. van 22 april 1969 tot vaststelling van de lichamelijke

geschiktheid vereist voor leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel en van het paramedisch personeel der rijksinrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunsten normaalonderwijs, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen (B.S. 29.04.1969). Deze regeling wordt in het gesubsidieerd onderwijs op heden sui generis toegepast. Door voorliggend ontwerp is het noodzakelijk hiernaar expliciet te verwijzen.

### Artikel 33

Dit artikel regelt de wijze waarop de oproep tot de kandidaten geschiedt.

De in de oproep aangegeven vacatures, die de toestand op 1 februari weerspiegelen, worden onder opschortende voorwaarde van een nieuwe berekening in functie van het leerlingenaantal en de normen op 1 september daarop volgend weergegeven.

In ieder geval kunnen niet méér kandidaten vastbenoemd worden dan er vacante betrekkingen zijn op 1 januari en dan in de oproep vermeld.

De oproep zelf doet derhalve bij de kandidaten geen rechten ontstaan, wel de toestand op 1 januari.

Als op dat ogenblik de vacature bevestigd blijkt en als bovendien de kandidaat aan de voorwaarden beantwoordt, dan moet hij vastbenoemd worden.

Indien hij een anciënniteit heeft van ten minste 960 dagen bij de inrichtende macht, kan hij een voorrangrecht laten gelden ten opzichte van een collega die deze anciënniteit niet heeft.

Onder „tijdelijke personeelsleden in dienst van de inrichtende macht” worden bedoeld de personeelsleden die op het ogenblik ofwel in dienst zijn ofwel zich in de omstandigheden bevinden, bedoeld in artikel 29.

Wat de plicht tot vacantverklaring van vacante uren betreft — die aan de inrichtende macht door dit decreet wordt opgelegd — in zoverre er onder haar personeelsleden kandidaten zijn die aan de voorwaarden voldoen voor vaste benoeming, kan verwezen worden naar de thans bestaande toestand in het vrij katholiek onderwijs (stabiliteitsstatuut van 12 juli 1977).

In dit stabiliteitsstatuut moet het personeelslid dat wordt aangeworven voor een gewone loopbaan een proefperiode van drie maanden doorlopen. Behoudens opzegging wordt deze verbintenis omgezet in een voorlopige benoeming.

Deze laatste periode is normaal beperkt tot twee jaren, te rekenen vanaf de datum van indiensttreding. Tijdens deze periode kan de overeenkomst worden beëindigd met opzeggingstermijn.

Nog steeds in dit stabiliteitsstatuut moet ten laatste op 15 mei van het burgerlijk jaar waarin de tweejarige periode van voorlopige benoeming verstrijkt de inrichtende macht het personeelslid medelen dat ze overgaat,

- ofwel tot beëindiging van de overeenkomst ;
- ofwel tot omzetting tot definitieve benoeming ;

Stelt de inrichtende macht in het kader van dit stabiliteitsstatuut geen enkele daad : dan bekomt het personeelslid



vanaf 1 juni van datzelfde jaar recht op een definitieve benoeming op 1 september e.k.”

Er weze aangestipt dat in voorliggend ontwerp de verplichting tot vacantverklaring enkel geldt wanneer er personeelsleden in dienst bij de inrichtende macht zijn die aan de voorwaarde voor benoeming voldoen van artikel 31, § 1. Deze verplichting vervalt bijgevolg wanneer deze personeelsleden de noodzakelijke anciënniteit enkel behalen door toepassing van § 7 van dit artikel 31 of bij toepassing van artikel 36. Het recht op benoeming geldt m.a.w. voor de personeelsleden in dienst bij de inrichtende macht.

Personeelsleden die niet meer in dienst zijn op het ogenblik dat de vacature zich voordoet, doch die wel aan de voorwaarden voldoen tot benoeming dienen niet verwittigd te worden door de inrichtende macht van de vacature.

Artikel 33 § 1, eerste lid beperkt deze verplichting immers tot de eigen personeelsleden. De niet meer in dienst zijnde personeelsleden kunnen dan ook geen enkel recht laten gelden t.o.v. de inrichtende macht.

De bepaling „Behoudens andersluidende overeenkomst binnen het bevoegd paritair comité”, moet de mogelijkheid open houden voor inrichtende machten van de vrije sector die met akkoord van haar personeelsleden niet willen overgaan tot vaste benoeming wanneer dit niet past in hun inzichten over onderwijsverstrekking.

Bij conflict over de toepassing van deze bepaling kan het bevoegde paritair comité of eventueel het basisoverlegcomité een advies verstrekken t.a.v. zowel de inrichtende macht als het personeelslid.

#### Artikel 34

Op basis van artikel 3, § 1, laatste lid van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving (schoolpactwet), zoals gewijzigd bij koninklijk besluit nr. 411 van 24.04.1986, dienen Gemeenschaps- en gesubsidieerde instellingen te voldoen aan rationalisatienormen.

Instellingen die deze normen (meestal bevolkingsminima) niet halen, worden — leerjaar na leerjaar — afgebouwd.

Het lijkt de Executieve niet opportuun om leerkrachten die als tijdelijke fungeren in een in afbouw zijnde instelling aldaar nog vast te benoemen.

In de huidige stand van reglementering, gaat het om volgende besluiten :

— het koninklijk besluit van 2 augustus 1984 houdende rationalisatie en programmatie van het gewoon kleuter- en lager onderwijs (B.S. 18.8.1984).

— het koninklijk besluit van 30 maart 1982 betreffende de scholengemeenschappen voor secundair onderwijs en houdende het rationalisatie-en programmatieplan van het secundair onderwijs met volledig leerplan (B.S. 14.5.1982) ;

— het koninklijk besluit nr. 460 van 17 september 1986 houdende uitvoering van het plan tot rationalisatie en programmatie van het hoger onderwijs van het korte type en tot wijziging van de wetgeving betreffende de organisatie van het hoger onderwijs van het langer type ;

— de wet van 18 februari 1977 betreffende de inrichting van het hoger onderwijs en inzonderheid van het technisch hoger onderwijs van het lange type (B.S. 12.03.1977).

— het koninklijk besluit nr. 439 van 11 augustus 1986 houdende rationalisatie en programmatieplan van het buitengewoon onderwijs ;

— koninklijk besluit nr. 461 van 17 september 1986 houdende rationalisatie en programmatie in het onderwijs voor social promotie ;

— het koninklijk besluit nr. 5 van 31 maart 1987 houdende rationalisatie en programmatie van het aanvullend secundair beroepsonderwijs.

De beperking van artikel 34 heeft uiteraard geen betrekking op afdelingen in opbouw. De beperkte subsidiëring heeft inzonderheid betrekking op experimenten, bijvoorbeeld het experimenteel deeltijds onderwijs (EDO) en de zogenaamde zomerklasjes.

#### Artikel 35

Paragraaf 1 is overgenomen uit het statuut van het personeel van het rijksonderwijs (artikel 37) met dit verschil dat het in dit besluit handelt over de vaste benoeming.

De persoon die zich voor verschillende betrekkingen kandidaat stelt moet dit per betrekking afzonderlijk doen. Het is evident dat deze verschillende kandidaatstellingen op één sollicitatieformulier mogen geschieden. De bedoeling is dat het personeelslid de gevraagde vacante betrekkingen afzonderlijk expressis verbis zou aanduiden en aanvragen.

#### Artikel 36

Dit artikel diende omwille van de eigen structuur van het gesubsidieerd onderwijs te worden voorzien.

Externe recrutering buiten de inrichtende macht is m.b.t. de vaste benoeming slechts mogelijk als niemand van het eigen personeel van de inrichtende macht zich kandidaat gesteld heeft of, casu quo, als niemand van de kandidaten aan de voorwaarden beantwoordt.

In ieder geval moet het „extern gerecruteerd” personeelslid wel aan alle voorwaarden beantwoorden, met uitzondering van de voorwaarde voorzien in artikel 31, § 1, 2°.

### Hoofdstuk IV

#### Selectie en bevordering

Met betrekking tot dit hoofdstuk dient erop gewezen dat in de gesubsidieerde P.M.S.-centra de selectieambten onbestaande zijn. Het is niet de bedoeling om deze in de nabije toekomst te gaan voorzien.

Op deze regel bestaat één uitzondering ; namelijk de principalaatsbevordering tot het selectieambt die thans ook wordt voorzien voor de administratieve personeelsleden van de gesubsidieerde P.M.S.-centra.

#### Artikel 38

Dit artikel is parallel met artikel 30 van dit decreet zodat wij voor de commentaar naar dit artikel verwijzen.

Net zoals bij de vaste benoeming moet de inrichtende macht eerst nagaan of zij deze betrekking niet zelf aan een

wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid moet toewijzen bij toepassing van de geldende reglementering inzake reffectatie of wedertewerksstelling van de wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gestelde personeelsleden.

#### Artikel 39

Voor de commentaar op dit artikel wordt verwezen naar de commentaar op artikel 34.

#### Artikel 40

In vergelijking met artikel 83 van het statuut van het personeel van het rijksonderwijs zijn de benoemingsvoorwaarden vereenvoudigd.

Een volledige gelijkheid met het rijksonderwijs (statuut 22 maart 1969) en met het ontwerp van decreet op het statuut van het personeel van het Gemeenschapsonderwijs was niet mogelijk om redenen van de eigen aard van het gesubsidieerd onderwijs, met een veelheid aan inrichtende machten die, om hun pedagogische opties concrete vorm te geven, terecht een reële keuzevrijheid vragen voor benoemingen in selectie- en bevorderingsambten.

Tegelijk met het enigzins opentrekken van de benoemingsvoorwaarden, (zodat er per inrichtende macht beschouwd toch nog een reële benoemingsvrijheid bestaat) werd ook geopteerd voor de eenvoudige regel dat men op het ogenblik van de benoeming vastbenoemd moet zijn in een ambt van de betrokken categorie.

Met betrekking tot het ontwerp statuut van het personeel van het Gemeenschapsonderwijs zijn er drie opvallende verschillen :

##### 1° het ontbreken van een bijzonder brevet

In het gesubsidieerd onderwijs is het niet mogelijk om een algemeen geldend brevet op te leggen, vermits elke inrichtende macht de vrijheid moet hebben tot het maken van een bepaalde keuze, rekeninghoudend met het eigen pedagogisch inzicht. Dit brevet kan eventueel opgelegd worden door de inrichtende macht of, in de vrije sector bij toepassing van artikel 2 van dit decreet — aanvullende statutaire bepalingen — door de bevoegde paritaire comités. In de voorbereidende werken wordt deze mogelijkheid als volgt toegelicht (Senaat, 72-73, 392, blz. 5) :

„De bijkomende statutaire bepalingen van het gesubsidieerd onderwijs, die kenmerkend zijn voor een bepaald net, zullen in de paritaire comités worden vastgesteld op basis van een paritair overleg tussen vertegenwoordigers van de groeperingen der inrichtende machten van het bedoelde net en vertegenwoordigers van de representatieve groeperingen der betrokken personeelsleden.”

Vervolgens moet erop gewezen worden dat de Koning bij toepassing van het artikel 12 bis, § 3, van de wet van 29 mei 1959 niet de bevoegdheid gekregen had om de bekwaamheidsbewijzen voor het gesubsidieerd onderwijs vast te leggen, temeer daar in deze bevoegdheidsopdracht uitdrukkelijk voorzien wordt in artikel 12 bis, § 2, van dezelfde wet. Bedoelde bekwaamheidsbewijzen dienden dan ook eventueel opgenomen te worden bij besluit dat uitvoering verleende aan bedoelde paragraaf.

In het ontwerp van statuut van het personeel Gemeenschapsonderwijs wordt wel een akte van bekwaamheid voorzien waarbij evenwel aan de centrale raad van de ARGO de bevoegdheid wordt gelaten deze inhoudelijk te bepalen.

## 2° de beoordeling

Hieromtrent kunnen twee bedenkingen geformuleerd worden :

1° in het Gemeenschapsonderwijs is de beoordeling een criterium dat gehanteerd wordt t.o.v. het personeel binnen dezelfde inrichtende macht. Deze beoordelingsvorm toepassen op gesubsidieerd onderwijs zou het invoeren betekenen van een quoteringsysteem van het personeelslid dat invloed kan hebben bij latere tewerkstelling bij andere inrichtende machten, dus bij andere werkgevers. Dit is in het kader van het sociaal recht niet aanvaardbaar. Dit past trouwens niet in het kader van de autonomie van de verschillende inrichtende machten.

2° een identieke beoordeling conform met het Gemeenschapsonderwijs zou betekenen dat in het gesubsidieerd onderwijs in een beoordeling wordt voorzien beperkt per inrichtende macht, en is, gelet op de geringe omvang van de inrichtende machten uit het gesubsidieerd onderwijs, minder opportuun.

## 3° het ontbreken van een inspectieverslag

Er moet opgemerkt worden dat het opmaken van een inspectieverslag, volgens eigen inzichten, specifiek aan het eigen concept van betrokken inrichtende macht, steeds kan opgesteld worden, maar vermits een algemene — voor de volledige gesubsidieerde sector — regeling, inzake inspectie niet bestaat kan ook geen algemene regel worden opgesteld.

Voor het ambt van werkplaatsleider werd in het vrij onderwijs een uitzondering gemaakt op de benoemingsvoorwaarden waardoor de mogelijkheid wordt geschapen om voor dit ambt, mensen van buiten het onderwijs te recrutereren.

Er weze opgemerkt dat het evident is dat de werkplaatsleider aan de gewone voorwaarden, inzonderheid m.b. t . de subsidieerbaarheid moeten voldoen. (artikel 28 van de Schoolpactwet).

Door het decreet van 31 juli 1990 betreffende het onderwijs (11) werd het ambt van beheerder van het internaat toegevoegd aan de groep van de gesubsidieerde ambten. Vermits er geen wervingsambten in deze internaten bestaan kan niet worden voldaan aan het artikel 40, § 1. Daarom wordt voorzien dat deze personeelsleden moeten voldoen aan de benoemingsvoorwaarden voor het wervingsambt.

## Artikel 41

Wij verwijzen naar de commentaar op artikel 31.

## Artikel 42

In dit artikel worden uitdrukkelijk de voorwaarden bepaald waaronder een selectie- of bevorderingsambt tijdelijk kan worden gegeven.

Hoewel in het rijksonderwijs, thans Gemeenschapsonderwijs ook een noodzakelijke praktijk, werd deze toestand aldaar niet statutair geregeld.

In het ontwerp van statuut van het personeel van het Gemeenschapsonderwijs wordt dit thans ook voorzien.

Een tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt wordt dan ook uitdrukkelijk geregeld in drie gevallen :

a. indien het ambt niet definitief vacant is, met andere woorden bij tijdelijke afwezigheid van de titularis van het ambt ;

b. wanneer op basis van artikel 39 geen benoeming meer mogelijk is, namelijk bij geleidelijke opheffing ten gevolge van rationalisatie ;

c. in afwachting van een vaste benoeming : dit voor het geval er zich op het ogenblik van het vacant worden van de betrekking geen geschikte kandidaat aandient.

Luidens c van dit artikel moet in een selectie- of bevorderingsambt op het einde van het tweede volledige schooljaar er een vaste benoeming komen. Indien het tijdelijke fungerend personeelslid op het einde van deze periode de voorwaarde vervult moet dit personeelslid vastbenoemd worden. Hier is er bijgevolg een recht op benoeming van dit personeelslid. Uiteraard moet de inrichtende macht alle hiertoe noodzakelijke rechtshandelingen stellen. Het personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet en dat het selectie- of bevorderingsambt bekleedt op het einde van die tweejarige periode, wordt normaliter vastbenoemd in dit selectie of bevorderingsambt, tenzij de inrichtende macht hem van zijn opdracht ontslaat.

Op de verplichting om in een vacant bevorderingsambt na twee jaar over te gaan tot vaste benoeming zijn enkele uitzonderingen voorzien, o.a. voor de eenklassige kleuter-, lagere en basisscholen.

Hier is de vaste benoeming na twee jaar niet verplicht, op voorwaarde evenwel dat er binnen dezelfde inrichtende macht geen personeelsleden gevonden worden die voldoen aan de voorwaarden en die zich tegelijkertijd hiervoor kandidaat stellen.

Deze uitzondering is noodzakelijk om redenen van deze eenklassige scholen : tijdelijk aangestelde personeelsleden in het bevorderingsambt voor hoofdkleuteronderwijzer(es) of hoofdonderwijzer die wegens onvoldoende anciënniteit niet aan de voorwaarden voor vaste benoeming in het bevorderingsambt voldoen doch in deze eenklassige scholen een letterlijk onmisbare rol spelen zouden na verloop van twee jaar moeten plaats maken voor leerkrachten die niet behoren tot dezelfde inrichtende macht als deze eenklassige scholen, wat onwenselijk voorkomt.

Een afwijking werd ook voorzien voor het ambt van beheerder internaat. Vermits er per internaat slechts één dergelijk ambt is moet het personeelslid tijdelijk kunnen blijven tot het aan de benoemingsvoorwaarden voldoet. Dit is niet het geval na twee jaar.

Paragraaf 5 van dit artikel moet het mogelijk maken voor inrichtende machten om gewoon tijdelijke personeelsleden voor onbepaalde duur toe te laten een selectie- of bevorderingsambt waar te nemen. Deze afwijking moet evenwel voorafgaandelijk worden overeengekomen in het bevoegde paritair comité.

#### Artikel 43

Dit artikel legt de voorwaarden op van het schriftelijk vastleggen van de overeenkomst of het besluit houdende

tijdelijke aanstelling, alsmede de wijze waarop deze een einde neemt. Wij verwijzen naar de commentaar op artikel 20 van dit decreet.

#### Artikel 44

Door dit artikel wordt aan de administratieve personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde P.M.S.-centra de zogenaamde „principalaatsbevordering” toegekend.

Deze benoeming in vlakke loopbaan kent men in het Gemeenschapsonderwijs sinds het K.B. van 29 augustus 1966 houdende het statuut en wordt ook hernomen in het ontwerp van statuut personeel Gemeenschapsonderwijs dat thans ter voorbereiding ligt.

De toekenning ervan aan de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs is een loutere toepassing van het gelijkheidsbeginsel van artikel 17 van de Grondwet en is daarenboven wettelijk opgelegd door de combinatie van de artikelen 27, § 1 en 29 van de schoolpactwet.

Krachtens artikel 27, § 1, laatste lid van de Schoolpactwet worden de te subsidiëren prestaties vastgesteld overeenkomstig de normen die voor hetzelfde onderwijsniveau en onderwijstype in het Rijksonderwijs gelden.

Luidens artikel 29 van de Schoolpactwet is de weddetoelage gelijk aan de met de verschillende vergoedingen verhoogde wedde waarop betrokkene, overeenkomstig zijn bekwaamheidsbewijzen recht zou hebben indien hij tot het personeel van het Rijksonderwijs behoorde. Zelfde redenering geldt mutatis mutandis voor het personeel van de gesubsidieerde P.M.S.-centra. In de realiteit komt deze bevordering neer op :

- klerk wordt eerste klerk ;
- opsteller wordt eerste opsteller ;

De aandacht dient erop gevestigd dat de negen jaar dienstanciënniteit dient verworven overeenkomstig de berekeningswijze van artikel 6 van dit decreet. Daarenboven dient deze anciënniteit verworven in de hoedanigheid van administratief personeelslid.

Anciënniteit verworven in een andere hoedanigheid (bijvoorbeeld als leraar) komt dan ook niet in aanmerking.

#### Hoofdstuk V

##### Mutatie

Dit hoofdstuk is van toepassing zowel op de wervings-, selectie- als bevorderingsambten.

Met betrekking tot de mutatie dient er een onderscheid te worden gemaakt met de affectatie. Dit laatste is een nieuwe dienstaanwijzing bij eenzelfde inrichtende macht. Een mutatie is tussen twee inrichtende machten :

a. binnen eenzelfde inrichtende macht is de affectatie mogelijk naar een andere school, zonder dat dit daarom expliciet dient geregeld te worden. Vermits hier maar één inrichtende macht bij betrokken is, behoort dit tot haar bevoegdheid ;

b. tussen twee inrichtende machten : het personeelslid heeft steeds het recht om ontslag te nemen bij de inrichtende

macht die hij verlaat bij toepassing van artikel 43, om een betrekking te aanvaarden bij een andere inrichtende macht ;

Dit is een logisch gevolg van het artikel 1780 van het burgerlijk wetboek, waarin wordt bepaald dat men zijn diensten slechts voor een periode, voor een bepaalde tijd of voor een bepaalde onderneming kan verbinden, waaruit de rechtsleer besloot dat die bepaling enkel betrekking heeft op de partij die zijn diensten verbindt en dat bijgevolg het beding niet mag worden ingeroepen tegen de werknemer. (H. VAN NUFFEL, advocaat-generaal — beschouwingen bij het beëdiendensstatuut van de leerkrachten in het vrij onderwijs, R.W. 11 februari 1984, kol. 1585 e.v.)

Het personeelslid dat muteert moet dan ook ontslag nemen bij de inrichtende macht die hij verlaat, voor het deel van de opdracht die hij er uitoefent en waarvoor hij mutatie heeft aangevraagd.

Ten opzichte van de inrichtende macht waarnaar het personeelslid muteert, bezit dit personeelslid enkel een mogelijkheid tot mutatie.

Deze inrichtende macht is niet verplicht om het nieuwe personeelslid te aanvaarden. De eerste zin van artikel 46, heeft dan ook enkel betrekking op de inrichtende macht waarnaar het personeelslid muteert.

Op het ogenblik van de mutatie is de inrichtende macht wel verplicht om het nieuwe personeelslid onmiddellijk in vast verband te benoemen. De mutatie geschiedt met behoud van alle rechten verbonden aan de vaste benoeming.

Met betrekking tot dit artikel merkt de Raad van State op dat de mutatie in tegenstelling tot wat bepaald is in het rij ksonderwijs geen recht is.

Vooreerst wenst de Executieve hierbij te verwijzen naar de passage uit de memorie van toelichting bij de wet van 11 juli 1973 inzake de vrijheid die aan de inrichtende machten moet gelaten worden inzake personeelsbeleid (zie commentaar bij artikel 23).

In het gesubsidieerd onderwijs en P.M.S.-sector betreft het een zeer groot aantal werkgevers. Inzonderheid in de vrije sector zou dit een afbreuk doen aan één der meest essentiële punten in de contractuele rechtsverhouding, namelijk de vrije keuze m.b.t. de medecontractant.

Er weze ook opgemerkt dat in voorbereiding zijnde ontwerp van decreet houdende statuut van het personeel van het Gemeenschapsonderwijs ook wordt afgestapt van het recht op mutatie.

## Hoofdstuk VI

### Administratieve standen

Dit hoofdstuk voorziet in de identieke regels voor de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs/P.M.S.-centra als in het analoge hoofdstuk van het ontwerp van decreet houdende het statuut van de personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs.

## Artikel 48

In dit artikel worden de administratieve standen waarin de personeelsleden zich kunnen bevinden, opgesomd.

Bewust werd afgestapt van de formulering van artikel 158 van het statuut van het personeel van het rijksonderwijs. Een combinatie van standen in hoofde van één personeelslid is derhalve mogelijk, zodat een personeelslid bijvoorbeeld gedeeltelijk terbeschikking kan gesteld zijn en gedeeltelijk in dienstactiviteit.

Deze bepaling is onmisbaar voor o.a. de toepassing van het besluit van de Vlaamse Executieve van 12 juli 1989 betreffende de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de toekenning van een wachtwed-detoelage in het gesubsidieerd onderwijs.

Een analoge bepaling is voorzien in het ontwerp statuut personeel Gemeenschapsonderwijs.

#### Artikel 49

Hierin wordt gesteld dat het personeelslid van de inrichtende macht bepaalde verlofstelsels kan genieten.

Deze verlofstelsels zijn dezelfde als die welke opgenomen zijn in het ontwerp van decreet betreffende het statuut van het personeel van het gemeenschapsonderwijs.

Het gaat hier om een evoluerende materie (men denke aan de verloven voor verminderde prestaties in het kader van de bevordering van deeltijdse arbeid, o.a. de duobanen, de uitgroebanen, enz.). Anderzijds werden in het verleden bij gebrek aan statuut voor het gesubsidieerd onderwijs, telkens parallelbesluiten genomen, van toepassing op het gesubsidieerd onderwijs en overgenomen uit de besluiten van het rijksonderwijs.

Het is de bedoeling om in de toekomst een reglementering te maken van toepassing op al de personeelsleden van het onderwijs en geen afzonderlijke meer voor het Gemeenschapsonderwijs en het Gesubsidieerd onderwijs. In afwachting van de realisatie hiervan blijven uiteraard de thans bestaande besluiten van toepassing.

#### Artikel 57

Dit artikel stelt dat men na het bereiken van een bepaalde leeftijd niet langer ter beschikking kan worden of gehouden blijven.

### Hoofdstuk VII

#### Definitieve ambtsneerlegging

#### Artikel 60

Dit artikel regelt de definitieve ambtsneerlegging van de tijdelijke personeelsleden en de vastbenoemde personeelsleden.

Dit artikel moet voor wat betreft de tijdelijke aangestelden gelezen worden samen met het artikel 21.

Met betrekking tot 1° van dit artikel dient volgende opmerking te worden gemaakt. Krachtens het artikel 38, 1° van de schoolpactwet van 29 mei 1959 krijgt een instelling of een afdeling van een instelling voor onderwijs slechts staatstoelagen voor haar personeel op voorwaarde dat deze personeelsleden onderdaan van een E.G.-lidstaat zijn, behoudens afwijking toegestaan door de Koning (thans Executieve).



Vermits deze bepaling ingeschreven staat in de genoemde wet als een subsidieringsvoorwaarde moet in casu wat de definitieve ambtsneerlegging betreft voorliggend ontwerp van decreet uiteraard hieraan gelijkkluidend zijn.

Enige aandacht vergt het 2<sup>o</sup> en 3<sup>o</sup> van dit artikel ; personeelsleden die na een geoorloofde afwezigheid hun dienst niet hervatten of die ongeoorloofd afwezig zijn worden na tien dagen ambtshalve ontslagen. Deze tien dagen zijn gerechtvaardigd om de inrichtende macht de gelegenheid te geven het personeelslid aan te manen de dienst te hervatten, of inmiddels — wanneer men niet onmiddellijk ambtshalve wil ontslaan — een tuchtprocedure op gang te brengen.

Voor de inrichtende macht is er geen ruimte voor beëindiging van de overeenkomst door opzegging, dan in de gevallen en onder de voorwaarden uitdrukkelijk bepaald in of door het statuut.

## Hoofdstuk VIII

### Sancties

#### Artikel 63

Dit artikel bevat algemeen verbod om zowel contractueel verbintenissen op te leggen die door de wet verboden zijn of strijdig zijn met aanvullende regels, uitgewerkt in het Paritair Comité en algemeen bindend werden verklaard.

## Hoofdstuk IX

### Tuchtregeling

Dit hoofdstuk bevat de grondregelen voor de tuchtregeling van de personeelsleden. Deze bepalingen zullen naderhand bij besluit van de Vlaamse Executieve verder worden uitgewerkt. Voor toelichting wordt dan ook verwezen naar dit uitvoeringsbesluit.

Enkel artikel 66 vergt enige toelichting.

#### Artikel 66

Dit artikel is in vergelijking met het statuut van het personeel van het Gemeenschapsonderwijs van het K.B. van 22 maart 1969 een novum. Dit artikel moet voorkomen dat ontslagen vastbenoemde personeelsleden die voorheen onderworpen waren aan het stelsel van sociale zekerheid zoals voorzien voor vastbenoemde ambtenaren, zonder enig recht op sociale zekerheid of werkloosheidsuitkeringen zouden komen.

Het ontslag is een sanctie doch mag van de gewezen personeelsleden geen sociale paria's maken. Daarnaast zal het inschrijven van dit artikel de toepassing van de sanctie-afdan-king meer reëel maken. Dit principe mag evenwel niet tot gevolg hebben dat de inrichtende macht verplicht zou worden dit personeelslid nog gedurende geruime tijd in zijn opdracht te handhaven. De redenen voor het ontslag zullen zich hier-teen verzetten. Het artikel 66 voorziet dan ook dat het personeelslid niet langer zijn opdracht vervult doch dat hij door de inrichtende macht met een andere opdracht kan worden belast. Het personeelslid is verplicht deze opdracht te aanvaarden op risico van verlies van het voordeel van de toegekende wedde.

Gedurende deze periode wordt het ontslagen personeelslid vervangen door een ander personeelslid. De inrichtende macht ontvangt voor beide personeelsleden weddetoelagen.

In het gesubsidieerd vrij onderwijs doet zich dergelijk ontslag gemiddeld éénmaal per jaar voor. Een identieke bepaling wordt ook voorzien in het statuut voor het personeel van het Gemeenschapsonderwijs.

## Hoofdstuk XI

### Opheffings-, slot en overgangsbepaling

#### Artikel 75

Geen commentaar.

#### Artikel 76

Dit artikel is een overgangsbepaling ten einde de statutaire toestand van een aantal personeelsleden bij de overgang naar het nieuwe statuut te regelen.

In 1<sup>o</sup> wordt gewoon bepaald dat zij die vastbenoemd en erkend werden in het oude stelsel hun statutaire toestand, zonder enige formaliteit, behouden na het van kracht worden van dit statuut.

In 2<sup>o</sup> wordt gewoon bepaald dat zij die vastbenoemd waren maar waarvoor de erkenning aangevraagd doch nog niet werd verkregen, na het van kracht worden van dit ontwerp-statuuut als vastbenoemd en definitief erkend worden beschouwd, vermits de erkenning in het nieuwe stelsel als rechtshandeling vervalt. Het is evenwel evident dat aan de genoemde voorwaarden moet worden voldaan.

Ten 3<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup> en 5<sup>o</sup> heeft betrekking op eenzelfde toestand, evenwel verschillend voor de vaste benoeming in een wervingsambt, in een selectieambt en in een bevorderingsambt, en voorziet in de mogelijkheid van vaste benoeming, tot een bepaalde datum, van personeelsleden die voor het van kracht worden van het ontwerp-statuuut aan al de voorwaarden voldeden om vastbenoemd te worden.

Samengevat kan aangenomen worden dat artikel 76, § 1, de statutaire toestand van drie verschillende categorieën van personeelsleden regelt :

1. de vastbenoemde en erkende ;
2. de vastbenoemde, waarvoor de erkenning aangevraagd doch nog niet verkregen werd ;
3. de niet-vastbenoemden die voor hun van kracht worden van het statuut aan al de voorwaarden voldeden om (in een wervings- selectie of bevorderingsambt) vastbenoemd te worden.

#### Artikel 77

In het artikel 77 wordt gesteld dat de diensten die vòòr het van kracht worden van dit statuut gepresteerd werden in het gesubsidieerd onderwijs, in een subsidieerbaar doch niet gesubsidieerd ambt wel in aanmerking genomen worden voor de berekening van de anciënniteit zoals in dit decreet. Deze bepaling lij kt ons noodzakelijk om mogelijke discriminaties die hieruit t.a.v. het personeel zouden kunnen voortvloeien te vermijden.

Het is evenwel zo dat het bedoelde personeelslid op het ogenblik van het uitoefenen van deze niet gesubsidieerde ambten, in het bezit moet zijn van het bekwaamheidsbewijs om in aanmerking te komen voor de subsidiëring.

Deze bepaling is vooral van belang van de beheerder van het internaat vermits deze ambten vòòr 1 september 1990 niet subsidieerbaar waren. De anciënniteit die zij gedurende de laatste vijf jaar verwierven komt in aanmerking.

#### Artikel 78

Geen commentaar.

#### Artikels 80 en 81

Is een overgangsbepaling in afwachting dat de bekwaamheidsbewijzen voor het HOKT worden vastgelegd.

#### Titel 111

#### Andere bepalingen

#### Artikel 85

##### Paragraaf 1

Bij besluit van de Vlaamse Executieve van 27 juli 1990 tot vaststelling van de leervakken in het gewone kleuter-, lager- en basisonderwijs werd een definitie gegeven van het begrip „leervakken”.

In het advies van de Raad van State bij dit besluit werd een twijfel uitgesproken omtrent de aanwezigheid van een afdoende rechtsgrond van dit besluit : („niettemin zal men moeten toegeven dat, afgezet tegenover artikel 17, § 4 van de Grondwet de rechtsgrond voor het ontwerp betwistbaar blijft”).

Teneinde voldoende rechtszekerheid te bekomen wordt thans voorgesteld deze bepaling in een decretale vorm te hernemen.

##### Paragraaf 2

Artikel 85, § 2, 3 en 4 beoogt een vereenvoudiging van het administratief toezicht dat is georganiseerd door de gecoördineerde wetten op het lager onderwijs. Beslissingen van gemeenteraden tot oprichting of opheffing van gemeentelijke onderwijsinrichtingen dienen immers enkel te worden onderworpen aan algemeen toezicht. Dit geldt mutandis voor gemeentebesturen die verzuimen een aantal bij wet gereglementeerde bepalingen en verplichtingen ten overstaan van een door hen ingericht onderwijs na te komen.

Opheffing van artikelen 24, 25 en 26 van de gecoördineerde wetten op het lager onderwijs.

##### Motivering

Artikel 24 : is overbodig. Indien een gemeente tekort komt aan de verplichtingen bepaald in de artikelen 22 en 23 kan de toezichthoudende overheid immers een commissaris sturen bij toepassing van de algemene regeling inzake administratief toezicht zoals bepaald in artikel 28 van het Decreet van 7 juni 1989.

Artikel 25 : werd achterhaald door artikel 24, § 2 van de wet van 29 mei 1959. Die bevat gelijkaardige voorschriften waaraan elke gesubsidieerde onderwijsinstelling dient te voldoen. Indien een gemeente tekort komt aan deze verplichtingen kan de toezichthoudende overheid dus een bijzonder commissaris sturen op grond van de algemene regeling inzake administratief toezicht.

Artikel 26 : is overbodig. Gemeenten kunnen bij toepassing van de wet van 22 december 1986 betreffende de intercommunales samenwerken voor elke aangelegenheid van gemeentelijk belang en dus ook een intercommunale onderwijsinstelling oprichten.

De bepalingen van artikel 27 van dezelfde wet zijn in onbruik geraakt wat de goedkeuring van de gemeenteraadsbesluiten betreft houdende opheffing van betrekkingen in het gemeentelijk basisonderwijs.

Het handhaven van goedkeuringstoezicht voor de gemeenteraadsbesluiten, waarbij een gemeentelijke lagere school of een vestigingsplaats ervan wordt opgeheven heeft ook geen zin meer. Deze beslissingen worden immers meestal uitgevoerd vooraleer ze worden genomen en er kan bezwaarlijk op teruggekomen worden.

Bedoelde gemeenteraadsbesluiten worden derhalve **nog** enkel onderworpen aan algemeen toezicht.

In afwachting dat — er versterking van de politieke democratie de verplichte motivering van bestuurshandelingen en -beslissingen als grondrecht in de grondwet zijn beslag krijgt, wordt deze verplichting in de nieuwe tekst bewust behouden.

Naar analogie met de wijzigingen van artikel 27 wordt het vijfde lid van artikel 28 geredigeerd. Voor de opheffing van het zesde lid dient te worden verwezen naar de motivering ter opheffing van artikel 26.

#### Artikel 86

Deze bepaling is een gevolg van een lacune in de reglementering doordat het begrip „basisbekwaamheid” geen wettelijke definiëring kreeg.

De noodzaak van deze bepaling dringt zich op met het oog op de pensionering van een aantal personeelsleden.

Brussel, 8 maart 1991.

***De Voorzitter van de Vlaamse Executieve,***

G. GEENS

***De Gemeenschapsminister van Onderwijs,***

D. COENS

---

**VOORONTWERP VAN DECREET**

## VOORONTWERP VAN DECREET

betreffende de rechtstoestand van sommige personeelsleden  
van het gesubsidieerd onderwijs en de  
gesubsidieerde psyche-medisch-sociale centra

**DE VLAAMSE EXECUTIEVE.**

Op voordracht van de Voorzitter van de Vlaamse Executieve en de Gemeenschaps-  
minister van Onderwijs ;

Na beraadslaging,

**BESLUIT :**

De Gemeenschapsminister van Onderwijs wordt gelast in naam van de Vlaamse  
Executieve bij de Vlaamse Raad het ontwerp van decreet in te dienen waarvan de tekst  
volgt :

## Artikel 1

Dit decreet regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 59bis § 2, 2° van de Grond-  
wet ;

## Titel 1

Paritaire comités voor het gesubsidieerd vrij onderwijs  
en de gesubsidieerde vrije psyche-medisch sociale centra

## Artikel 2

§ 1. Na raadpleging van de meest representatieve groeperingen van de inrichtende  
machten en van de personeelsverenigingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs en de  
psyche-medisch-sociale centra aangesloten bij een in de S .E. R.V. vertegenwoordigde  
syndicale organisatie, richt de Vlaamse Executieve :

1° voor enerzijds het gesubsidieerd vrij onderwijs en anderzijds voor de gesubsidi-  
eerde vrije psyche-medisch-sociale centra telkens een centraal paritair comité op,  
waarvan de bevoegdheid zich uitstrekt over al de door de Vlaamse gemeenschap gesubsidi-  
eerde vrije onderwijsinstellingen, met uitzondering van het hoger onderwijs van het  
lange type en het universitair onderwijs en respectievelijk al de door de Vlaamse  
Gemeenschap gesubsidieerde vrije psyche-medisch-sociale centra ;

2° voor het gesubsidieerd vrij onderwijs, andere paritaire comités waarvan de  
bevoegdheid door de Vlaamse Executieve wordt bepaald.

§ 2. De Vlaamse Executieve bepaalt het algemeen reglement van de paritaire co-  
mités. Elk paritair comité stelt zijn eigen huishoudelijk reglement op.

§ 3. Elk paritair comité bestaat uit :

1° een gelijk aantal vertegenwoordigers, niet minder dan vier, van de werkne-  
mers- en werkgeversorganisaties bedoeld in § 1 ; er zijn voor elke categorie evenveel  
plaatsvervangers als effectieve leden ;

2° een voorzitter en een ondervoorzitter ;

3° een secretaris ;

4° indien noodzakelijk maximaal twee referendarissen.

De organisaties bedoeld in 1° mogen ieder technische adviseurs aan hun delegatie  
toevoegen waarvan het maximum aantal bepaald wordt door het centraal paritair comité.

De in 1° bedoelde leden worden aangeduid door hun respectievelijke organisaties.

De voorzitter en de ondervoorzitters worden benoemd door de Vlaamse Executieve onder de ter zake bevoegde personen die onafhankelijk moeten staan tegenover de belangen waarvan het comité kennis moet nemen.

De in 3° en 4° bedoelde leden worden aangewezen door de Vlaamse Executieve onder haar ambtenaren.

§ 4. De paritaire comités hebben hoofdzakelijk als opdracht :

- a) te beslissen over de algemene arbeidsvoorwaarden ;
- b) elk geschil te voorkomen of bij te leggen dat tussen de inrichtende machten en de leden van het personeel zou dreigen te rijzen of zou ontstaan zijn.

§ 5. De paritaire comités beslissen bij tweederde meerderheid van de aanwezige leden. Onthoudingen en blanco-stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht. De voorzitter, de ondervoorzitter, de secretarissen, de referendarissen en de technische adviseurs zijn niet stemgerechtigd.

De leden die zetelen namens de werkgevers en die welke zetelen namens de werknemers, moeten gelijk in aantal zijn om aan de stemming deel te nemen. In voorkomend geval wordt de pariteit hersteld.

§ 6. Op verzoek van de paritaire comités of van een vertegenwoordigende organisatie kan een besluit van de Vlaamse Executieve aan de getroffen beslissingen bindende kracht geven. De Gemeenschapsminister van Onderwijs laat, in geval dat aan deze beslissingen geen bindende kracht wordt gegeven, aan het comité de redenen kennen, waarom de Executieve op dit verzoek niet is ingegaan.

### Artikel 3

Worden opgeheven :

1° artikel 45 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, gewijzigd door de wet van 11 juli 1973 en de decreten van 5 juli 1989 en 31 juli 1990 ;

2° artikel 55 van het koninklijk besluit van 13 augustus 1962 tot regeling van de psyche-medisch-sociale centra, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 24 augustus 1981.

### Titel 11

De administratieve rechtspositieregeling van het personeel van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psyche-medisch-sociale centra

### Hoofdstuk 1

#### Algemene bepalingen

### Artikel 4

§ 1. Deze titel is van toepassing op :

- a) de gesubsidieerde leden van de categorieën
  - van het bestuurs- en onderwijzend personeel ;
  - van het opvoedend hulppersoneel ;
  - van het paramedisch personeel ;
  - van het administratief personeel ;

van de gesubsidieerde instellingen voor kleuter-, lager, basis, buitengewoon, secundair, hoger onderwijs van het korte type, het hoger technisch onderwijs van de tweede en derde graad, hoger kunstonderwijs, van de tehuisen voor kinderen wier ouders geen vaste verblijfplaats hebben en de internaten, die hun opdracht uitoefenen in het gesubsidieerd onderwijs met volledig leerplan of in het gesubsidieerd onderwijs voor sociale promotie, met beperkt leerplan of in het gesubsidieerd deeltijds onderwijs ;

- van het technisch personeel van de centra ;
- van het administratief personeel van de centra.

b) de inrichtende machten van deze onderwijsinstellingen en centra.

De titel is niet van toepassing op de voordrachtgevers.

De artikelen 7, 23, § 1, f, 37, 38, 39 en 41 zijn niet van toepassing op de leden van de categorie van het administratief personeel van de onderwijsinstellingen en centra.

De artikelen 34, 38, 39, § 2, 46, 74, § 1, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup>, zijn niet van toepassing op de administratieve en technische personeelsleden van de centra.

§ 2. Deze titel is ook van toepassing op de gesubsidieerde personeelsleden in de uitoefening van het ambt van leermeester godsdienst of godsdienstleraar in het gesubsidieerd onderwijs.

Deze personeelsleden worden door de inrichtende macht aangesteld en vastbenoemd op voorstel van het hoofd van de betrokken eredienst. Zij worden door de inrichtende macht uit hun ambt van leermeester godsdienst of godsdienstleraar ontheven op een met redenen omkleed voorstel van, of met instemming van het hoofd van de betrokken eredienst.

De bepalingen van deze titel die specifiek de leermeesters godsdienst en godsdienstleraar betreffen, zijn op die personeelsleden slechts van toepassing in de mate dat zij hun leeropdracht in die hoedanigheid uitoefenen.

Onder „godsdienst” wordt verstaan één van de erediensten bedoeld in artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving.

§ 3. De gemeenteraad kan haar bevoegdheden van inrichtende macht zoals bedoeld door of krachtens dit decreet bij delegatie van het geheel of gedeeltelijk toekennen aan het college van burgemeester en schepenen.

Het in dit decreet bedoelde „of haar gemandateerde” is niet van toepassing op het onderwijs georganiseerd door de gemeenten.

## Artikel 5

§ 1. Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder

1<sup>o</sup> de wet van 29 mei 1959 : de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, zoals gewijzigd ;

2<sup>o</sup> de wet van 1 april 1960 : de wet van 1 april 1960 betreffende de psycho-medisch-sociale centra, zoals gewijzigd ;

3<sup>o</sup> de bekwaamheidsbewijzen : deze die bepaald worden in uitvoering van artikel 12bis § 2 van de wet van 29 mei 1959 en artikel 5 van de wet van 1 april 1960, van de artikelen 10 en 17, § 4 van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs, artikel 13, 3<sup>o</sup> van de wet van 6 juli 1970 op het buitengewoon en het geïntegreerd onderwijs, zoals gewijzigd door de wet van 11 maart 1986 ;

4<sup>o</sup> de vacante betrekking : de betrekking die door de inrichtende macht in een bepaald ambt of in meerdere ambten is opgericht, niet is toegewezen aan een in de zin van dit decreet vastbenoemd personeelslid en in aanmerking komt voor subsidiëring door de Vlaamse Gemeenschap ;

5<sup>o</sup> de ambten : deze uitgeoefend door de leden van het in artikel 4 bedoeld personeel, gerangschikt in wervingsambten, selectieambten en bevorderingsambten zoals ze vastgesteld en gerangschikt zijn bij besluit van de Vlaamse Executieve. In afwachting van het uitvaardigen van dit besluit blijven de bepalingen betreffende de ambten van kracht zoals ze vastgesteld en gerangschikt zijn voor dezelfde categorieën voor het personeel van het Gemeenschapsonderwijs.

Komt voor de centra het begrip ambt overeen met het begrip functie voorkomend in de wet van 1 april 1960.

6<sup>o</sup> de aanvullende regels van het bevoegd paritair comité : de regels die door de in titel I bedoelde paritaire comités ter aanvulling van dit statuut uitgevaardigd en waaraan, bij besluit van de Vlaamse Executieve bindende kracht is gegeven ;



7° het net :

a. het Gemeenschapsonderwijs : het onderwijs en de centra ingericht door de Vlaamse Gemeenschap, waarvan de bevoegdheden van inrichtende macht worden uitgeoefend door de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs ;

b. het gesubsidieerd officieel onderwijs en centra : het onderwijs en de centra ingericht door de provincies, de gemeenten of enig andere publiekrechtelijke persoon, met uitzondering van de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs, en dat in aanmerking komt voor subsidiëring door de overheid ;

c. het gesubsidieerd vrij onderwijs en de centra : het onderwijs en de centra ingericht door één of meer natuurlijke personen of een rechtspersoon en dat in aanmerking komt voor subsidiëring door de overheid ;

8° soort : wervingsambten, selectieambten of bevorderingsambten ;

9° de centra : de gesubsidieerde psyche-medisch-sociale centra en de gesubsidieerde psyche-medisch-sociale centra voor buitengewoon onderwijs ;

§ 2. Voor de toepassing van deze titel worden de begrippen hoofdamt en bijbetrekking verstaan in de zin die daaraan bij wet, decreet of reglementair besluit wordt gegeven.

§ 3. Voor de toepassing van deze titel dient onder „schooljaar” ook te worden verstaan „het academiejaar” voor wat betreft het hoger onderwijs en een „dienstjaar” voor wat betreft de centra.

## Artikel 6

Voor het berekenen van de dienstanciënniteit bedoeld in deze titel :

a) bestaat het aantal dagen gepresteerd als tijdelijke in een ambt met volledige dienstprestaties uit al de kalenderdagen gerekend van het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode, met inbegrip van de ontspanningsverloven en de kerst- en paasvakantie, indien zij in deze periode vallen, vermenigvuldigd met 1,2. De dagen gepresteerd als vastbenoemde in een ambt met volledige dienstprestaties worden gerekend vanaf het begin tot het einde van een ononderbroken periode van dienstactiviteit, met inbegrip van de zomervakantie ; in afwijking hierop bestaat voor de personeelsleden van de centra, het aantal dagen gepresteerd als vastbenoemde of als tijdelijke in een ambt met volledige dienstprestaties uit al de kalenderdagen gerekend van het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode ;

b) worden de dagen gepresteerd in een ambt met onvolledige dienstprestaties, dat ten minste de helft tellen van het aantal uren vereist voor het ambt met volledige dienstprestaties, op dezelfde grond in acht genomen als de dagen gepresteerd in een ambt met volledige dienstprestaties. Het aantal dagen gepresteerd in een ambt die niet de helft telt van het aantal uren, vereist voor een betrekking met volledige dienstprestaties, wordt met de helft verminderd ;

c) mag het aantal dagen gepresteerd in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende ambten met volledige of onvolledige dienstprestaties nooit meer bedragen dan het aantal dagen gepresteerd in een ambt met volledige dienstprestaties die tijdens dezelfde periode wordt uitgeoefend ;

d) komen de diensten gepresteerd in een ambt van leermeester godsdienst of godsdienstleraar slechts in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit in diezelfde ambten ; evenwel, in het vrij confessioneel onderwijs komen de diensten eveneens in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit in andere ambten, indien de onderwezen godsdienst deze is die voorkomt in het onderwijs verstrekt door de inrichtende macht ;

De in d) bedoelde dienstanciënniteit die, in dezelfde hoedanigheid werd verworven in een ander niet, komt eveneens in aanmerking.

e) vormen dertig dagen een maand ;

f) worden als diensten beschouwd, de gesubsidieerde diensten die het personeelslid heeft gepresteerd in de stand dienstactiviteit, met inbegrip van de genoten verloven zoals bedoeld in artikel 53.

Worden eveneens als diensten beschouwd, de perioden tijdens dewelke het personeelslid zich in de administratieve stand van terbeschikkingstelling bevindt zoals bepaald in artikel 55, a, b, c, e en f ;

g) kan gedurende een schooljaar een dienstanciënniteit van maximaal 360 dagen worden verworven ;

h) de dienstanciënniteit verworven in respectievelijk het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra worden voor de toepassing van deze titel niet samen geteld.

#### Artikel 7

De nuttige ervaring bestaat in de tijd doorgebracht ofwel in een openbare of particuliere dienst of instelling ofwel in het onderwijs, ofwel in een ambacht of een beroep.

De nuttige ervaring wordt bewezen volgens de regelen terzake vastgesteld bij besluit van de Vlaamse Executieve.

Bij ontstentenis van dergelijke specifieke regelen gelden de regelen vastgesteld voor het personeel van het Gemeenschapsonderwijs.

### Hoofdstuk 11

#### Plichten en onverenigbaarheden

#### Artikel 8

Onverminderd de verplichtingen die voor bepaalde categorieën van personeelsleden bij afzonderlijk decreet of besluit kunnen worden vastgelegd is dit hoofdstuk van toepassing op de tijdelijke en op de vastbenoemde personeelsleden.

#### Afdeling 1

##### Plichten

#### Artikel 9

De personeelsleden moeten de belangen van het onderwijs en de centra waar zij hun ambt uitoefenen behartigen.

#### Artikel 10

In de uitoefening van hun ambt vervullen de personeelsleden persoonlijk en nauwgezet de verplichtingen die hun zijn opgelegd door wetten, decreten, reglementen, door de aanvullende regels van het bevoegd Paritair Comité en door de overeenkomst of het besluit van indiensttreding.

Zij voeren stipt de daarmee in overeenstemming zijnde dienstorders uit en vervullen nauwgezet hun taak.

#### Artikel 11

De personeelsleden moeten zich correct gedragen in hun dienstbetrekkingen en in de omgang met de leerlingen, de consultants en het publiek.

De personeelsleden moeten alles vermijden wat het vertrouwen van het publiek kan schaden of afbreuk kan doen aan de eer of de waardigheid van hun ambt.

#### Artikel 12

De personeelsleden mogen hun gezag t.o.v. de leerlingen of consultants niet aanwenden voor politieke of commerciële doeleinden.

## Artikel 13

§ 1. De personeelsleden moeten binnen de perken gesteld door de reglementering, door de aanvullende regels van het bevoegd paritair comité en de overeenkomst of het besluit van indiensttreding, de diensten verstrekken die noodzakelijk zijn voor de goede werking van de instelling, waar ze hun opdracht uitoefenen.

§ 2. Zij mogen de uitoefening van hun ambt niet onderbreken zonder voorafgaande toelating van de inrichtende macht of haar afgevaardigde, tenzij bij overmacht.

## Artikel 14

De personeelsleden zijn gehouden tot het beroepsgeheim.

## Artikel 15

Het is de personeelsleden verboden rechtstreeks of door een tussenpersoon, zelfs buiten hun ambt doch omwille ervan, giften, geschenken, beloningen of enig ander voordeel te verwerven.

## Artikel 16

In de uitoefening van hun ambt zijn de personeelsleden gehouden de verplichtingen, voortvloeiend uit de specificiteit van het opvoedingsproject, na te leven.

Deze verplichtingen worden schriftelijk meegedeeld voorafgaand aan de indiensttreding en vastgelegd in de overeenkomst of het besluit van indiensttreding.

## Afdeling 2

## Onverenigbaarheden

## Artikel 17

Onverenigbaarheden die voortvloeien uit de specificiteit van het opvoedingsproject worden schriftelijk meegedeeld voorafgaand aan de indiensttreding en worden vastgelegd in de overeenkomst of het besluit van indiensttreding.

## Afdeling 3

## Bescherming van het privé-leven

## Artikel 18

Feiten uit het privé-leven die geen weerslag hebben op de relatie leerling of consultant en het personeelslid, het schoolleven of op de werking van de centra kunnen geen aanleiding geven tot een maatregel vanwege de inrichtende macht.

## Hoofdstuk 111

## Werving

## Afdeling 1

## Algemene bepalingen

## Artikel 19

§ 1. De wervingsambten worden uitgeoefend door personeelsleden die tijdelijk aangesteld of vastbenoemd zijn. Zij worden toegewezen door werving volgens de hieronder bepaalde regels.

§ 2. De inrichtende machten dienen hun vacante betrekkingen mede te delen aan de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling of de Brusselse Dienst voor Arbeidsbemiddeling al naar gelang de ligging van de onderwijsinstelling.

## Artikel 20

Op het ogenblik van de eerste indienstreding legt het personeelslid de wettelijk of reglementair voorgeschreven eed af.

## Afdeling 2

## Tijdelijke aanstelling en tijdelijke personeelsleden

## Artikel 21

§ 1. Om als tijdelijk personeelslid, door de inrichtende macht te kunnen worden aangesteld, dient de kandidaat op het ogenblik van de aanstelling te voldoen aan de onderstaande voorwaarden :

1° onderdaan van een Lid-Staat van de Europese Gemeenschap zijn, behoudens door de Vlaamse Executieve te verlenen vrijstelling ;

2° de burgerlijke en politieke rechten genieten ;

3° houder zijn van een bekwaamheidsbewijs voor het ambt, zoals bedoeld in artikel 5, § 1, 3° ;

4° bij de indienstreding een medisch attest voorleggen, dat niet langer dan één jaar tevoren werd afgeleverd en waaruit blijkt dat de kandidaat in een zodanige gezondheidstoestand verkeert, dat hij de gezondheid van de leerlingen of de consultants, noch die van de andere personeelsleden in gevaar kan brengen ;

5° voldoen aan de bepalingen ter zake van de taalregeling ;

6° van onberispelijk gedrag zijn, bewezen door een attest van goed zedelijk gedrag dat niet ouder mag zijn dan één jaar ;

7° voldoen aan de dienstplichtwetten.

§ 2. Niemand kan door de inrichtende macht als tijdelijk personeelslid worden aangesteld in strijd met de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling.

§ 3. De personeelsleden die voor de eerste maal tijdelijk worden aangesteld voor een volledig schooljaar dienen in de loop van het schooljaar een medisch onderzoek door de Sociaal Medische Rijksdienst, hierna S.M.R. genoemd, te ondergaan. Indien zij door deze dienst geschikt worden bevonden, geldt deze beslissing zolang zij als personeelslid in het onderwijs fungeren. De § 1, 4° is op deze personeelsleden niet langer van toepassing.

Indien de personeelsleden gedurende dit eerste jaar door de S.M.R. niet worden opgeroepen blijft, in afwachting van de oproep § 1, 4° verder van toepassing.

## Artikel 22

§ 1. Elke aanstelling in een wervingsambt moet in het gesubsidieerd vrij onderwijs en de gesubsidieerde vrije P.M.S.-centra bij geschreven overeenkomst in twee exemplaren, waarvan één bestemd is voor het personeelslid en in het gesubsidieerd officieel onderwijs en de gesubsidieerde officiële P.M.S.-centra bij besluit worden vastgelegd met vermelding van :

1° de identiteit van de inrichtende macht ;

2° de identiteit van het personeelslid ;

3° een duidelijke omschrijving van de uit te oefenen betrekking ;

4° aanstelling in een vacante of niet-vacante betrekking en, in dit laatste geval, de naam van de titularis van de betrekking en, in voorkomend geval, van het afwezige personeelslid dat de titularis tijdelijk vervangt ;

5° waar ze bestaan de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden.

De personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs en centra ontvangen een afschrift van het besluit.

§ 2. Bij ontstentenis van een geschreven overeenkomst of van het besluit bedoeld in § 1 wordt het personeelslid geacht aangesteld te zijn voor het ambt, voor de opdracht en in de betrekking die het werkelijk uitoefent.

#### Artikel 23

§ 1. Een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt eindigt van rechtswege en zonder vooropzeg voor het geheel of een deel van de opdracht :

a) bij de terugkeer van de titularis van de betrekking, of van het personeelslid dat de titularis tijdelijk vervangt ;

b) op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk personeelslid geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen aan een ander personeelslid :

— door toepassing van de reglementering op de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reaffectatie en de wedertewerkstelling ;

— door mutatie ;

— door vaste benoeming ;

c) op het ogenblik dat het tijdelijk personeelslid wordt vastbenoemd in deze betrekking ;

d) vanaf de datum dat de waargenomen betrekking voor het geheel of voor een gedeelte ervan niet meer kan worden gesubsidieerd ;

e) de eerste dag van de maand volgend op de ontvangst door het personeelslid van het bericht van de S.M.R. waarbij het tijdelijk personeelslid definitief ontoelaatbaar wordt verklaard ;

f) uiterlijk op het einde van het schooljaar of de leerang waarvoor de aanstelling werd gedaan, onverminderd de toepassing van de reglementering inzake reaffectatie en wedertewerkstelling ;

g) bij de opruststelling wegens het bereiken van de leeftijdsgrens.

§ 2. De niet heraanstelling door de inrichtende macht bij de aanvang van het nieuwe schooljaar moet worden gemotiveerd wanneer het een personeelslid betreft dat door dezelfde inrichtende macht voorafgaandelijk reeds eenmaal werd aangeworven bij toepassing van artikel 25, § 1, a. De procedure voorzien in artikel 26, § 1, 3e lid, is in dit geval hierop mutatis mutandis van toepassing.

§ 3. Een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt eindigt eveneens voor het geheel of een deel van de opdracht overeenkomstig de artikelen 26, 27 en 28.

#### Artikel 24

Op het einde van elke activiteitsperiode levert de inrichtende macht of een door haar aangeduide of gemandateerde persoon een attest af dat de gepresteerde diensten per uitgeoefend ambt bevestigt, met vermelding van de begin- en einddatum, en een duidelijke omschrijving van de betrekking.

#### Artikel 25

§ 1. Voor een aanwerving bij een inrichtende macht als tijdelijk personeelslid is een ambt waarvoor het personeelslid het vereiste of het voldoende geachte bekwaamheidsbewijs bezit overeenkomstig artikel 5, § 1, 3°.

a) heeft voorrang van rechtswege, het personeelslid dat in het bedoelde ambt 240 dagen dienstanciënniteit in hoofdamt, bij dezelfde inrichtende macht en verdeeld over ten minste twee schooljaren kan doen gelden ;

b) heeft voorrang, en op voorwaarde dat hij er zich kandidaat voor stelt, het personeelslid dat in om het even welk ambt 480 dagen dienstanciënniteit in hoofdamt kan doen gelden, verdeeld over ten minste drie schooljaren en gepresteerd bij deze inrichtende macht.

Indien een personeelslid, de hierboven bedoelde 480 dagen dienstanciënniteit nog niet kan bewijzen maar er wel reeds 240 dagen heeft gepresteerd bij deze inrichtende

macht dan worden voor het bepalen van de voorrang bedoeld in punt b) ook de diensten in aanmerking genomen die het personeelslid heeft gepresteerd bij gesubsidieerde onderwijsinstellingen van andere inrichtende machten die onderwijs verstrekken van hetzelfde karakter en die behoren tot hetzelfde net ; en wat de centra betreft bij andere gesubsidieerde centra behorende tot hetzelfde net. De verplichting om met de diensten gepresteerd bij andere inrichtende machten rekening te houden geldt niet wanneer aan deze diensten een einde werd gesteld door een rechtmatig ontslag. Indien het een personeelslid betreft dat nog geen 240 dagen dienstanciënniteit bezit bij deze inrichtende macht dan kan deze rekening houden met de diensten gepresteerd bij gesubsidieerde onderwijsinstellingen of centra van andere inrichtende machten.

c) wordt met de groep kandidaten bedoeld onder b) slechts rekening gehouden na uitputting van de groep bedoeld onder a) ;

d) kiest de inrichtende macht vrij onder de kandidaten van eenzelfde groep wanneer twee of meer kandidaten in dezelfde groep beschikbaar zijn of zich aanmelden voor eenzelfde betrekking ;

e) in afwijking op artikel 6, a), worden voor het bepalen van de voorrang de gepresteerde diensten niet met 1,2 vermenigvuldigd ;

f) voor de houders van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor de onderwijssectoren waarvoor uitvoering werd gegeven aan de in artikel 5, § 1, 3<sup>o</sup> vermelde bepalingen, worden voor de toepassing van de hiervoor bedoelde voorrang enkel de diensten in aanmerking genomen in zoverre ze werden gepresteerd in het ambt en voor de leraars het vak of de specialiteit, waarvoor een beroep wordt gedaan op de voorrang ;

g) de in a) en b) bedoelde voorrang kan niet meer worden ingeroepen door diegenen die gedurende de vijf laatste schooljaren bij de betrokken inrichtende macht geen diensten meer hebben gepresteerd.

§ 2. Diensten, waaraan een einde gemaakt is door een ontslag overeenkomstig artikel 26 komen niet in aanmerking voor de berekening van de 240 of 480 dagen dienstanciënniteit bedoeld in § 1, a) en b) bij de inrichtende macht die het ontslag gegeven heeft hetzij deze het ontslagen personeelslid weder aanwerft. Deze diensten kunnen voor de toepassing van § 1, b wel in aanmerking komen bij een andere inrichtende macht.

§ 3. De in § 1 bedoelde voorrang geldt voor betrekkingen die vacant zijn of die niet vacant zijn en waarvoor de aanwerving van een personeelslid door de inrichtende macht geschiedt voor een periode die de duur van 97 dagen overschrijdt.

Onverminderd de toepassing van § 8 komen de vastbenoemde personeelsleden die een betrekking met onvolledige prestaties in hoofdamt uitoefenen, eveneens in aanmerking voor de toepassing van de in § 1, bedoelde voorrang met het oog op de uitbreiding van hun opdracht tot een betrekking met volledige prestaties in hetzelfde ambt.

Behoudens andersluidende overeenkomst met de inrichtende macht en op straf van verlies van zijn voorrangrecht op de aangeboden betrekking, moet de kandidaat die zijn voorrangrecht doet gelden, die betrekking in haar geheel aanvaarden, zoals de inrichtende macht ze aanbiedt.

Deze bepaling is niet van toepassing op de personeelsleden die bij de betrokken inrichtende macht geen voltijdse opdracht uitoefenen en deze opdracht bij toepassing van § 1, willen uitbreiden.

§ 4. Kandidaten, bedoeld onder § 1, b) die gebruik wensen te maken van hun voorrangrecht, moeten, op straffe van verlies van het voorrangrecht voor het betrokken schooljaar, vóór 15 juli daaraan voorafgaand hun kandidatuur met een aangetekend schrijven indienen bij de inrichtende macht. Dit schrijven moet onder andere het ambt of de ambten vermelden waarvoor zij zich kandidaat stellen en, eventueel, de instelling of instellingen, waarvoor de kandidatuur geldt ; bovendien moet het bewijs van de voldoende dienstprestaties geleverd worden door bijvoeging van de in artikel 24, bedoelde attesten.

§ 5. De akte, waarbij de kandidaat zijn voorrang laat gelden, heeft uitwerking voor het daaropvolgende schooljaar.

§ 6. De anciënniteit wordt vastgesteld op 30 juni voorafgaand aan het schooljaar waarvoor op de voorrang een beroep wordt gedaan.

§ 7. Op verzoek van de kandidaat die het voorrangrecht van een bij toepassing van § 1, a) en b), aangestelde personeelslid betwist, geeft de inrichtende macht inzage van de in artikel 24 bedoelde dienstattesten van dat personeelslid.

§ 8. Onverminderd de bepalingen inzake terbeschikkingstelling, reffectatie en wettewerkstelling hebben de bij een inrichtende macht in hoofdamt in een onvolledige opdracht vastbenoemde personeelsleden voorrang op de personeelsleden die bij de inrichtende macht nog geen vaste benoeming hebben, wanneer zij :

— ofwel in het bezit zijn van het vereiste bekwaamheidsbewijs voor de aangeboden prestaties ;

— ofwel in het bezit zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs en zij daarenboven bij dezelfde inrichtende macht vastbenoemd werden voor hetzelfde ambt en voor de leraar de vakken of specialiteiten als de aangeboden prestaties ;

De personeelsleden die van deze voorrang wensen gebruik te maken dienen dit voor de aanvang van het schooljaar aan de inrichtende macht te melden.

Wanneer de betrokken personeelsleden bij de aanvang van een schooljaar niet te kennen geven een beroep te willen doen op deze voorrang dan geldt deze afstand van recht voor een periode van vijf schooljaren. Een kortere termijn kan worden vastgesteld bij schriftelijke overeenkomst of met het akkoord van de inrichtende macht.

Deze voorrang kan niet worden ingeroepen t.a.v. tijdelijke personeelsleden die op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet in dienst zijn bij de betrokken inrichtende macht en aan de voorwaarden van artikel 25, § 1, a voldeden.

#### Artikel 26

§ 1. Met inachtneming van een opzeggingstermijn van vijftien kalenderdagen kan een tijdelijk aangesteld personeelslid worden ontslagen door de inrichtende macht. Indien het een personeelslid betreft dat werd aangeworven bij toepassing van artikel 25, § 1, is deze opzeggingstermijn dertig kalenderdagen.

Indien het een leermeester godsdienst of een godsdienstleraar betreft, is het akkoord van het hoofd van de betrokken eredienst vereist.

Indien het personeelslid aangesteld is op grond van artikel 25, § 1, a), moet de opzegging op straffe van nietigheid worden gemotiveerd. In hetzelfde geval kan het tijdelijk personeelslid tegen de beslissing tot ontslag, binnen de vijf kalenderdagen bij ter post aangetekend schrijven een bezwaarschrift indienen bij de bevoegde kamer van beroep bedoeld in artikel 69.

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de hiervoor bedoelde procedure met dien verstande dat, met eerbiediging van de rechten van verdediging, deze kamer van beroep een bindend advies uitbrengt bij de betrokken inrichtende macht.

§ 2. De in § 1 bedoelde opzeggingstermijn wordt ten aanzien van een personeelslid dat reeds eerder bij tuchtmaatregel werd teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, verlengd voor een periode waarvan de duur gelijk is aan de periode die het betrokken personeelslid nodig heeft om te kunnen genieten van de sectoren van de sociale zekerheid van toepassing op tijdelijke personeelsleden en werkloosheidsuitkeringen.

Tijdens deze opzeggingstermijn en de hiervoor vermelde verlenging geniet het personeelslid de bruto-wedde verbonden aan het ambt waarvoor het vastbenoemd was.

Deze wedde is onderhevig aan de afhoudingen die worden toegepast op de wedde van een tijdelijk personeelslid. Het personeelslid kan vrijwillig afzien van het vervullen van de opzeggingstermijn of van een gedeelte ervan.

De in § 1, voorziene procedure is mutatis mutandis van toepassing op dit personeelslid. Artikel 23, § 1, f is niet van toepassing op het in deze paragraaf bedoelde personeelslid.

#### Artikel 27

Een tijdelijk personeelslid kan vrijwillig zijn ambt neerleggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen.

De opzeggingstermijn kan met instemming van de inrichtende macht of haar geman-dateerde worden ingekort. Dit akkoord wordt schriftelijk vastgelegd en wordt door beide partijen ondertekend.

#### Artikel 28

Op straffe van nietigheid dient de kennisgeving van het ontslag het begin en de duur van de opzeggingstermijn te vermelden.

Indien de opzegging uitgaat van het personeelslid, geschiedt de kennisgeving van de opzegging, op straffe van nietigheid, door afgifte aan de afgevaardigde van de inrichtende macht van een geschrift. De handtekening van de afgevaardigde van de inrichtende macht op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van kennisneming. De kennisgeving kan ook geschieden bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersex-ploot.

Indien de opzegging uitgaat van de inrichtende macht, kan de kennisgeving van de opzegging, op straffe van nietigheid, enkel geschieden hetzij bij ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld. Deze nietigheid kan in het gesubsidieerd officieel onderwijs eveneens door de toezichhouden-de overheid worden vastgesteld.

#### Artikel 29

Onverminderd het bepaalde in artikel 23, § 1, wordt de uitvoering van de tijdelijke aanstelling opgeschort gedurende de periodes bepaald door de artikelen 28, 2°, 29 en 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

#### Artikel 30

Bij opzegging door de inrichtende macht voor of tijdens de opschorting van de tijdelijk aanstelling of voor of tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakan-tiedagen, wordt de opzeggingstermijn opgeschort tijdens deze periode, behoudens bij toepassing van artikel 23, § 1.

### Afdeling 3

#### Benoeming in vast verband

#### Artikel 31

De inrichtende macht kan een vacante betrekking in een wervingsambt slechts door benoeming toewijzen :

1° indien zij, overeenkomstig de terzake geldende bepalingen, die betrekking niet bij wege van reffectatie of wedertewerkstelling moet toewijzen aan een wegens ontstente-nis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid ;

2° indien de betrekking niet reeds door mutatie is toegewezen ;

#### Artikel 32

§ 1. Onverminderd de benoemingsvoorwaarden van toepassing in het hoger onderwijs van het korte type moet het personeelslid dat wil vastbenoemd worden, op het ogenblik van deze vaste benoeming voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 21, met uitzondering van 4° en daarenboven :

1° op 30 juni voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat ten minste 720 dagen dienstanciënniteit tellen waarvan 360 dagen in het bedoelde ambt. Deze anciënniteit dient gepresteerd te zijn :



— ofwel bij de betrokken inrichtende macht :

— ofwel bij een andere inrichtende macht wanneer toepassing wordt gemaakt van het artikel 36 of wanneer het een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid betreft.

Indien het een personeelslid betreft in het bezit van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs kan de inrichtende macht indien het een leeropdracht betreft eisen dat van de 720 dagen er 360 werden gepresteerd in hetzelfde vak of dezelfde specialiteit als deze van de vacant verklaard betrekking.

2° de betrekking in hoofdamt uitoefenen ;

3° zijn kandidatuur ingediend hebben in de vorm en binnen de termijn die in de oproep tot de kandidaten zijn opgelegd ;

4° lichamenlijk geschikt zijn, zoals bedoeld in artikel 28, 4° van de wet van 29 mei 1959 of in een andere wet, decreet of besluit ;

5° een betrekking bekleden die niet vatbaar is voor reffectatie, overeenkomstig de van kracht zijnde wettelijke of reglementaire bepalingen ;

6° op het ogenblik van de benoeming de leeftijd van 50 jaar niet bereikt hebben, behoudens door de Vlaamse Executieve verleende vrijstelling, tenzij het reeds een vaste benoeming heeft verkregen waardoor rechten op een pensioen ten laste van de Staat zijn ontstaan.

§ 2. Elke benoeming moet schriftelijk worden vastgesteld met tenminste vermelding van :

1° de identiteit van de inrichtende macht ;

2° de identiteit van het personeelslid ;

3° het ambt en de omvang van de opdracht, met voor de leraars de vermelding van de vakken of specialiteiten, wanneer ze vastbenoemd worden met een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs ;

4° de instelling van affectatie ;

5° waar ze bestaan de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden.

§ 3. In afwijking van § 1, 4°, kan het tijdelijk personeelslid dat onder voorbehoud toelaatbaar werd verklaard door de administratieve gezondheidsdienst onder voorbehoud worden vastbenoemd overeenkomstig de bepalingen van toepassing op de personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs. Indien dit personeelslid na uitputting van de procedure definitief ontoelaatbaar wordt verklaard, wordt hij ambtshalve ontslagen met een opzegging die overeenstemt met de minimum duur dewelke in zijn geval vereist is om de werkloosheidsuitkeringen te genieten en om de wachttijd te dekken voor de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering — sector uitkeringen. Gedurende de opzeggingsperiode is hij onderworpen aan het statuut van tijdelijk personeelslid.

§ 4. Het personeelslid wordt benoemd bij een inrichtende macht en geaffecteerd aan een instelling van deze inrichtende macht.

§ 5. Onverminderd de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reffectatie geldt de vaste benoeming binnen dezelfde categorie en binnen eenzelfde soort :

a) voor alle ambten, vakken en specialiteiten waarvoor het betrokken personeelslid het vereiste bekwaamheidsbewijs bezit ;

b) voor dit ambt, en voor de leraars, dit vak of deze specialiteit waarin het betrokken personeelslid zijn opdracht uitoefent op het ogenblik van de vaste benoeming en waarvoor het vastbenoemd is indien het personeelslid vastbenoemd wordt met een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs.

§ 6. Bij het vaststellen van de in § 1, 1° bedoelde anciënniteit kan de inrichtende macht ook rekening houden met de diensten gepresteerd bij een andere inrichtende macht.

### Artikel 33

§ 1. Behoudens andersluidende overeenkomst in het bevoegd paritair comité en onverminderd de bepalingen inzake de reffectatie en wedertewerkstelling is de inrichtende

macht ertoe gehouden ieder schooljaar, na 1 februari, doch voor 31 maart, een oproep voor de vaste benoeming te richten tot de kandidaten onder haar personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen.

De toe te wijzen vacante betrekkingen worden vastgesteld in functie van de toestand op 1 februari voorafgaand aan de oproep en onder voorbehoud dat de betrekking nog vacant is op 1 september daaropvolgend.

Het bericht bevat een duidelijke omschrijving van de aangeboden betrekkingen, alsmede de vorm waarin en de termijn binnen dewelke de kandidaturen moeten worden ingediend. Dit bericht wordt aan alle in het eerste lid bedoelde personeelsleden met bewijs van ontvangst meegedeeld.

De vaste benoeming gaat in op 1 september daaropvolgend en kan enkel geschieden in de betrekkingen, waarvan gewag in het eerste lid en die op dezelfde datum nog vacant zijn.

In het hoger onderwijs van het korte type wordt de datum van 1 september telkens vervangen door 1 oktober.

§ 2. Met het oog op de rechtsgevolgen die voor de subsidiërende overheid uit de vaste benoeming voortvloeien kan de Vlaamse Executieve voor het geheel of voor sommige categorieën van de gesubsidieerde personeelsleden de minimale opdrachten bepalen die vereist zijn voor de vaste benoeming.

#### Artikel 34

De vaste benoeming is niet toegelaten in een betrekking die deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing is of die slechts voor een beperkte duur kan gesubsidieerd worden.

#### Artikel 35

§ 1. De persoon die zich kandidaat stelt voor de vaste benoeming in verschillende betrekkingen, moet voor iedere betrekking een afzonderlijke kandidatuur indienen.

§ 2. Bij de vaste benoeming geniet het personeelslid dat een dienstanciënniteit heeft van ten minste 960 dagen gespresteerd bij de inrichtende macht in een betrekking van de betrokken categorie, bij deze inrichtende macht voorrang boven een kandidaat die deze anciënniteit niet heeft.

§ 3. De bij een inrichtende macht vastbenoemde personeelsleden hebben met het oog op de uitbreiding van hun vaste benoeming voorrang op tijdelijke personeelsleden voor de bij toepassing van artikel 33, § 1, vakant verklaarde betrekkingen, op voorwaarde dat zij :

— ofwel in het bezit zijn van het vereiste bekwaamheidsbewijs ;

— ofwel in het bezit zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs en zij daarenboven bij dezelfde inrichtende macht voorafgaandelijk reeds vastbenoemd werden in hetzelfde ambt en voor de leraars in hetzelfde vak of dezelfde specialiteit als de aangeboden prestaties.

Wanneer de betrokken personeelsleden bij de aanvang van een schooljaar niet te kennen geven een beroep te willen doen op deze voorrang dan geldt deze afstand van recht voor een periode van vijf schooljaren. Een kortere termijn kan worden vastgesteld bij schriftelijke overeenkomst of met het akkoord van de inrichtende macht.

Deze voorrang kan niet worden ingeroepen ten aanzien van tijdelijke personeelsleden die op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet in dienst zijn bij de betrokken inrichtende macht en aan de voorwaarden van artikel 25, § 1, a voldeden.

#### Artikel 36

Bij gebrek aan kandidaten, leden van haar personeel, die voldoen aan de voorwaarden van artikel 32, kan de inrichtende macht een personeelslid van een instelling of centrum, behorend tot een andere inrichtende macht van hetzelfde net, op zijn verzoek benoemen indien het voldoet aan de voorwaarden van artikel 32, § 1, de 3<sup>o</sup> voorwaarde, uitgezonderd.

## Hoofdstuk IV

## Selectie en bevordering

## Artikel 37

Een inrichtende macht kan een vacante betrekking in een selectie- of bevorderingsambt door benoeming slechts toewijzen :

1° indien zij, overeenkomstig de terzake geldende bepalingen, die betrekking niet bij wege van reffectatie of wedertewerkstelling moet toewijzen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid ;

2° indien de betrekking niet reeds door mutatie is toegewezen.

## Artikel 38

Benoeming is niet toegelaten in een betrekking die deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing is of slechts voor een beperkte duur kan worden gesubsidieerd.

## Artikel 39

§ 1. Om in een selectie- of bevorderingsambt vastbenoemd te worden, moet het personeelslid onverminderd de benoemingsvoorwaarden in het hoger onderwijs van het korte type op het ogenblik van de benoeming voldoen aan de onderstaande voorwaarden :

1° in vast verband benoemd zijn, in het gesubsidieerd onderwijs in één van de wervings-, selectie- of bevorderingsambten van de betrokken categorie, voor tenminste een halve opdracht ;

2° houder zijn van het bekwaamheidsbewijs vastgesteld voor dit specifiek selectie- of bevorderingsambt .

Om benoemd te kunnen worden in een directieambt in het kleuter-, lager- en/of basisonderwijs dient men bovendien op het ogenblik voorafgaand aan de benoeming een betrekking te bekleden in het kleuter-, lager- en/of basisonderwijs. Deze bepaling wordt afzonderlijk toegepast op het gewoon en buitengewoon kleuter-, lager- en/of basisonderwijs.

§ 2. In afwijking van het bepaalde in § 1, 1° kan een inrichtende macht tevens :

1° een personeelslid vastbenoemd in een wervings-, selectie- of bevorderingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel van het gesubsidieerd onderwijs vastbenoemen in een wervings- of selectieambt van het opvoedend hulppersoneel ;

2° een personeelslid vastbenoemd in een wervings- of selectieambt van het opvoedend hulppersoneel in het gesubsidieerd onderwijs, vastbenoemen in een selectie- of bevorderingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel.

§ 3. De voorwaarde vermeld in § 1, 1°, is in het gesubsidieerd vrij onderwijs, niet vereist voor het bevorderingsambt van werkplaatsleider.

§ 4. In afwijking op de § 1, dient de kandidaat om vastbenoemd te worden in het bevorderingsambt van beheerder voor het internaat te voldoen aan de voorwaarde van artikel 32, § 1.

§ 5. Artikel 32, § 2, is mutatis mutandis van toepassing op de benoeming overeenkomstig de §§ 1 en 2.

## Artikel 40

Benoeming in een selectie- of bevorderingsambt kan enkel geschieden indien de betrekking wordt uitgeoefend in hoofdamt.

## Artikel 41

§ 1. Een selectie- of bevorderingsambt kan tijdelijk worden toegewezen :

- a) indien de titularis van het ambt tijdelijk afwezig ;
  - b) in een betrekking waarin op grond van artikel 38 geen benoeming mogelijk is ;
  - c) in afwachting van een vaste benoeming in het selectie- of bevorderingsambt.
- In afwachting van de vaste benoeming blijft het personeelslid in voorkomend geval titularis van het ambt waarin het vastbenoemd is.

Wanneer het personeelslid tijdelijk in een selectie- of bevorderingsambt wordt aangesteld in afwachting van een vaste benoeming, neemt de inrichtende macht uiterlijk op het einde van het tweede volledige schooljaar, een beslissing houdende hetzij vaste benoeming van het personeelslid in het selectie- of bevorderingsambt, indien het op dat ogenblik aan alle voorwaarden van artikel 39 voldoet, hetzij de terugkeer van het personeelslid naar zijn vorig ambt. Indien de inrichtende macht geen beslissing neemt vóór het einde van die periode, wordt het personeelslid dat aan alle voorwaarden van artikel 39 voldoet, met zijn instemming van ambtswege vastbenoemd in het selectie- of bevorderingsambt.

De beperking tot twee volledige schooljaren is niet van toepassing op :

1° De bevorderingsambten in éénklassige kleuter-, lagere- en basisscholen, voor zover niemand onder de personeelsleden van dezelfde inrichtende macht, die aan de voorwaarden voldoet, zich kandidaat stelt ;

2° Het bevorderingsambt van beheerder internaat, voor zover de titularis van dit ambt niet aan de voorwaarden voor benoeming voldoet

3° het bevorderingsambt van werkplaatsleider in het hoger onderwijs van het korte type.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, c, laatste lid, moet het personeelslid dat tijdelijk wordt aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt voldoen aan de voorwaarden van artikel 39, § 1.

§ 3. Tijdelijke aanstelling in een selectie of bevorderingsambt is slechts mogelijk na voorafgaande toepassing van de bepaling van artikel 37, 1°.

§ 4. Een tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht volgens het bepaalde van artikel 23, § 1, a, b, c, d, en g. Behoudens bij onderlinge overeenkomst of met het akkoord van de inrichtende macht bedraagt de vooropzeg vijftien kalenderdagen gedurende de eerste zes maanden volgend op de aanstelling. Na het verstrijken van deze periode kan de tijdelijke opdracht enkel op het einde van het schooljaar worden beëindigd.

§ 5. Onverminderd de bepalingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling, kan in het gesubsidieerd vrij onderwijs bij algemeen bindend verklaarde beslissing van het bevoegde paritair comité en voor de inrichtende machten die in deze beslissing worden vermeld, een personeelslid dat niet voldoet aan de voorwaarden van artikel 39, § 1, 1° en in afwijking op de verplichting tot benoeming in een selectie- en bevorderingsambt na het verstrijken van het tweede schooljaar zoals bedoeld in artikel 41, § 1, c voor onbeperkte duur tijdelijk worden aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt.

## Artikel 42

Elke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt moet bij geschreven overeenkomst of bij besluit worden vastgesteld in overeenstemming met het bepaalde van artikel 22.

## Artikel 43

In afwijking op de bepalingen van dit hoofdstuk en zonder dat het zich kandidaat moet stellen, wordt het lid van het administratief personeel dat vastbenoemd is, en negen jaar dienstanciënniteit telt in de categorie van het administratief personeel door de inrichtende macht vastbenoemd in het selectieambt waarop het aanspraak kan maken, zonder dat dit selectieambt vacant is.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve van het administratief personeel vastlegt gelden de bepalingen die van toepassing zijn op het personeel van het Gemeenschaps-onderwijs.

## Hoofdstuk V

### Mutatie

#### Artikel 44

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op de wervings-, selectie- en bevorderingsambten.

#### Artikel 45

§ 1. Onverminderd de bepalingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling kan de inrichtende macht die een vacante betrekking in een bepaald ambt te begeben heeft, deze bij mutatie toewijzen aan een personeelslid dat dit vraagt.

Niemand kan in een betrekking gemuteerd worden indien hij in het gesubsidieerd onderwijs of centra niet vastbenoemd is in een betrekking van hetzelfde ambt.

De inrichtende macht is verplicht het personeelslid op het ogenblik zelf van de mutatie in vast verband te benoemen en te affecteren.

Het personeelslid moet bij de inrichtende macht die hij verlaat, ontslag nemen voor de opdracht waarvoor hij mutatie heeft aangevraagd. De overgang van de ene naar de andere inrichtende macht moet zonder onderbreking gebeuren.

§ 2. Mutatie, overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk naar onderwijsinstellingen van het gesubsidieerd onderwijs of naar gesubsidieerde centra is eveneens mogelijk voor personeelsleden van onderwijsinstellingen en van centra van het Gemeenschapsonderwijs.

#### Artikel 46

Mutatie is niet toegelaten naar een betrekking die deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing is of slechts voor een beperkte duur kan worden gesubsidieerd.

## Hoofdstuk VI

### Administratieve standen

#### Afdeling 1

#### Algemene bepalingen

#### Artikel 47

De administratieve standen waarin de personeelsleden zich geheel of gedeeltelijk kunnen bevinden, zijn :

- dienstactiviteit,
- non-activiteit,
- terbeschikkingstelling.

#### Artikel 48

Een personeelslid wordt voor de vaststelling van zijn administratieve stand altijd geacht zich in dienstactiviteit te bevinden, behoudens een uitdrukkelijke bepaling die het personeelslid van rechtswege of bij beslissing van de bevoegde overheid in een andere administratieve stand plaatst.

## Afdeling 2

## Dienstactiviteit

## Artikel 49

Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft het personeelslid in dienstactiviteit recht op een wedde en op verhoging in wedde en kan zijn aanspraak doen gelden op een selectie- en bevorderingsambt.

## Artikel 50

Het personeelslid verkrijgt onder de door de Vlaamse Executieve bepaalde voorwaarden, verlof, gelijkgesteld met dienstactiviteit.

In afwachting van de uitvaardiging door de Executieve van deze verlofstelsels blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van onderhavig decreet geldende wettelijke of reglementaire verlofstelsels van toepassing.

## Afdeling 3

## Non-activiteit

## Artikel 51

Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepalingen heeft het personeelslid in de stand van non-activiteit geen recht op wedde.

Het kan alleen onder de door de Vlaamse Executieve gestelde voorwaarden aanspraak doen gelden op een verhoging in wedde en op een selectie- of bevorderingsambt.

## Artikel 52

Niemand kan volledig in de stand non-activiteit gesteld of gehouden worden na het einde van de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

## Artikel 53

Onder de door de Vlaamse Executieve bepaalde voorwaarden is het personeelslid in de stand non-activiteit :

a) wanneer hij in vredetijd sommige militaire prestaties vervult of voor de civiele bescherming of voor taken van openbaar nut wordt aangewezen op grond van de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980.

b) wanneer het een afwezigheid van lange duur gewettigd door familiale redenen wordt toegestaan ;

c) wanneer het afwezig is op grond van een machtiging om zijn ambt met verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid uit te oefenen. In dit geval is het personeelslid in non-activiteit voor de niet uitgeoefende prestaties.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve de hiervoor bedoelde voorwaarden vastlegt, blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

## Artikel 54

Ongewettigde afwezigheid plaatst het personeelslid ambtshalve in de stand non-activiteit.

Tijdens de periodes van ongewettigde afwezigheid kan het personeelslid zijn aanspraak op bevordering tot een hogere wedde en op een selectie- of bevorderingsambt niet doen gelden.

## Afdeling 4

### Terbeschikkingstelling

#### Artikel 55

Het personeelslid kan onder de door de Vlaamse Executieve bepaalde voorwaarden, zonder opzegging, ter beschikking worden gesteld :

- a) wegens ontstentenis van betrekking ;
- b) wegens bijzondere opdracht ;
- c) wegens ziekte of gebrekkigheid ;
- d) wegens persoonlijke aangelegenheden ;
- e) wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst ;
- f) bij tuchtmaatregel ;
- g) wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen.

Een overeenkomstig a), b) en c) ter beschikking gesteld personeelslid kan zijn aanspraken op een selectie- of bevorderingsambt doen gelden.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve de hiervoor bedoelde voorwaarden vastlegt blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van onderhavig decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

#### Artikel 56

§ 1. Niemand kan ter beschikking worden gesteld of gehouden na het einde van de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

§ 2. Het bepaalde van de vorige paragraaf is niet van toepassing op de personeelsleden :

1. die terbeschikking gesteld werden wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking ;

2. de directeurs van een kleuter- of lagere- of basisschool, de onderwijzers, de leermeesters niet confessionele zedenleer, de leermeesters godsdienst, de leermeesters lichamelijke opvoeding en de bijzondere leermeesters die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking bij toepassing van de wettelijke bepalingen tot opheffing van de vierde graden of van artikel 22, littera a en c, van de gecoördineerde wetten op het lager onderwijs, of nog van de bepalingen van het koninklijk besluit houdende de eerste maatregelen tot rationalisatie van het gewoon lager onderwijs, van toepassing vanaf het schooljaar 197--1976 ;

3. de personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking en op wie de bepalingen toepasselijk zijn van :

— artikel 22 van het Koninklijk besluit nr. 49 van 21 juni 1985 betreffende de oprichtings-, behouds- en splitsingsnormen en de berekening van het urenkrediet van het secundair onderwijs van het type 1 en betreffende de fusie van instellingen en bepaalde personeelsbetrekkingen van de instellingen voor secundair onderwijs met volledig leerplan van type 1 en type 11.

— artikel 39 van het Koninklijk Besluit nr. 439 van 11 augustus houdende rationalisatie en programmatie van het buitengewoon onderwijs ;

— artikel 25 van het Koninklijk Besluit nr. 460 van 17 september 1986 tot vaststelling van het rationalisatieplan en het programmatieplan van het hoger onderwijs van het korte type en tot wijziging van de wetgeving betreffende de organisatie van het hoger onderwijs van het lange type ;

— artikel 16 van het Koninklijk Besluit nr. 461 houdende het rationalisatie- en programmatieplan van het onderwijs voor sociale promotie ;

— artikel 14 van het Koninklijk Besluit nr. 541 houdende het rationalisatie- en programmatieplan van het aanvullend secundair beroepsonderwijs.

## Artikel 57

Een wachtgeldtoelage, vastgesteld binnen de normen bepaald door de Vlaamse Executieve, kan worden verleend aan de personeelsleden ter beschikking gesteld overeenkomstig artikel 55, a), b), c), e,) f) en g).

Deze wachtgeldtoelage, de toelagen en de vergoedingen die eventueel aan deze personeelsleden worden toegekend, zijn onderworpen aan de mobiliteitsregeling die geldt voor de bezoldiging van de personeelsleden in dienstactiviteit. In afwachting dat de Vlaamse Executieve de hiervoor bedoelde voorwaarden vastlegt blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van onderhavig decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

## Artikel 58

Elk bij toepassing van artikel 55, a) ter beschikking gesteld personeelslid blijft ter beschikking van zijn inrichtende macht.

Onder de door de Vlaamse Executieve bepaalde voorwaarden kan op deze ter beschikking gestelde personeelsleden een beroep gedaan worden.

## Hoofdstuk VII

## Definitieve ambtsneerlegging

## Artikel 59

Onverminderd de bepalingen van artikel 23 in verband met de beëindiging van de tijdelijke aanstelling wordt het tijdelijk aangestelde of het vastbenoemde personeelslid voor zover niet anders bepaald, ambtshalve en zonder opzegging uit zijn ambt ontslagen :

1° indien het niet meer voldoet aan de volgende voorwaarden :

a) onderdaan van een lid-staat van de Europese Gemeenschap zijn, behoudens door de Vlaamse Executieve te verlenen vrijstelling ;

b) de burgerlijke en politieke rechten genieten ;

c) voldoen aan de dienstplichtwetten ;

2° indien het na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden behoudens overmacht, zijn dienst niet hervat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft ;

3° indien het zonder geldige reden zijn betrekking verlaat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft ;

4° indien het zich bevindt in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten, de ambtsneerlegging ten gevolge heeft ;

5° indien het na uitputting van de procedure weigert een einde te maken aan een vastgestelde en volgehouden toestand van onverenigbaarheid ; artikel 66 is mutatis mutandis van toepassing op dit personeelslid ;

6° indien is vastgesteld dat het wegens een overeenkomstig de wet, het decreet of een reglement, erkende blijvende arbeidsongeschiktheid niet meer in staat is zijn ambt naar behoren te vervullen ;

7° indien het na terugroeping in actieve dienst, zonder gegronde redenen weigert de door de inrichtende machten aangewezen betrekking te bekleden ;

8° vanaf het ogenblik waarop de onregelmatige vaste benoeming wordt ingetrokken. In dat geval behoudt het personeelslid evenwel zijn rechten verbonden aan zijn voorafgaande toestand. Indien de door hem uitgeoefende betrekking moest toegewezen worden aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid, dan wordt de tijdelijke aanstelling voor die betrekking als van rechtswege beëindigd beschouwd bij toepassing van artikel 23, § 1, b, eerste streepje, vanaf de dag dat die betrekking aan het terbeschikking gestelde personeelslid moest worden toegewezen. De bezoldiging van de niet door een weddetoelage gedekte prestaties valt ten laste van de inrichtende macht, behoudens wanneer de onregelmatige vaste benoeming aan het personeelslid zelf te wijten is.



9° vanaf het ogenblik waarop het hoofd van de betrokken eredienst een einde maakt aan het mandaat van de leermeester godsdienst of godsdienstleraar. Het artikel 66 is mutatis mutandis van toepassing op deze personeelsleden.

#### Artikel 60

De inrichtende macht brengt de gemotiveerde beslissing tot ambtshalve ontslag bij toepassing van artikel 59 ter kennis aan het personeelslid overeenkomstig de modaliteiten bepaald in artikel 28, 3e lid.

#### Artikel 61

Voor de vastbenoemde personeelsleden geven eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging :

1° het vrijwillige ontslag. Tenzij bij onderlinge overeenkomst een andere termijn wordt overeengekomen mag het personeelslid zijn dienst slechts verlaten na inachtnaam van een opzeggingstermijn van minstens vijftien kalenderdagen ;

2° de inruststelling wegens het bereiken van de leeftijdsgrens ;

3° het ontslag als gevolg van een tuchtmaatregel.

### Hoofdstuk VIII

#### Sancties

#### Artikel 62

Elk contractueel beding, elke bepaling in een arbeidsreglement, in de aanwervingsovereenkomst, in het besluit van aanwerving of in een intern reglement strijdig met dwingende wetsbepalingen, met dit decreet of met de aanvullende regels vastgesteld door het bevoegd Paritair Comité, wordt als ongeschreven beschouwd.

#### Artikel 63

Buiten de gevallen, bepaald in hoofdstuk VII, blijft het vastbenoemd personeelslid bij betwisting in dienst behoudens preventieve schorsing tot op het ogenblik van een definitieve disciplinaire of gerechtelijke uitspraak.

### Hoofdstuk IX

#### Tuchtregeling

#### Afdeling 1

#### De tuchtstraffen

#### Artikel 64

In geval van tekortkoming aan de verplichtingen vervat in hoofdstuk 11 en in de aanvullende regels van het bevoegd paritair comité, de reglementen, het besluit of de overeenkomst van aanwerving kunnen de vastbenoemde personeelsleden één der volgende sancties oplopen :

1° de blaam ;

2° de afhouding op wedde ;

3° de schorsing bij tuchtmaatregel ;

4° de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel ;

5° de terugkeer tot de tijdelijke aanstelling van het personeelslid dat vastbenoemd is in een wervingsambt en de terugzetting in rang van het personeelslid dat vastbenoemd is in een selectie- of bevorderingsambt ;

6° het ontslag ;

Een tuchtmaatregel is definitief indien de termijn voorzien voor het instellen van een beroep is verstreken of nadat in een beroep een definitieve beslissing werd genomen.

#### Artikel 65

§ 1. De afhouding op de wedde mag niet worden uitgesproken voor een termijn van meer dan zes maanden. De afhouding mag niet meer bedragen dan één vijfde van de activiteitswedde die het personeelslid het laatst genoot voor de tuchtspraak.

§ 2. De schorsing bij tuchtmaatregel wordt uitgesproken voor ten hoogste één jaar. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd doch blijft in de administratieve stand waarin het zich bevond op de dag voor de tuchtschorsing. Onverminderd het bepaalde in § 4, heeft de schorsing de halvering van de activiteitswedde tot gevolg.

§ 3. De terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel mag niet minder dan één jaar bedragen en mag de twee jaar niet overschrijden. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en geniet een wachtgeld dat gelijk is aan de helft van de activiteitswedde die het het laatst genoot voor de tuchtspraak.

§ 4. De afhouding op, de vermindering van het wachtgeld bij toepassing van § 3 of de halvering van de wedde mag niet tot gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid wordt verminderd tot het bedrag lager dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij in het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers dat voordeel zou genieten.

§ 5. Bij de terugkeer tot de tijdelijke aanstelling blijft het personeelslid in de betrekking welke het als vastbenoemde bekleedde de dag voorafgaand aan de tuchtspraak en behoort tot de categorie bedoeld in artikel 25, § 1, a) en is reffectatievrij. Het personeelslid waarop de in artikel 64, 5° bedoelde tuchtmaatregel ten definitieven titel werd toegepast verliest gedurende een periode van twee volledige schooljaren, volgend op de datum waarop de tuchtmaatregel definitief werd zijn recht op een vaste benoeming.

§ 6. De terugzetting in rang heeft tot gevolg dat de weddeschaal wordt toegekend die verbonden is aan het nieuwe ambt van het personeelslid dat deze straf heeft opgelopen. Deze sanctie kan enkel ingaan bij de aanvang van het nieuw schooljaar. De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere administratieve gevolgen van deze sanctie.

#### Artikel 66

In geval van ontslag bij tuchtmaatregel wordt het personeelslid definitief uit zijn ambt verwijderd. Er wordt een opzeggingstermijn toegekend waarvan de duur gelijk is aan de periode die nodig is om te kunnen genieten van de sociale zekerheid en werkloosheidsuitkeringen. Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd te zijn aangeworven in de hoedanigheid van tijdelijk personeelslid. Tijdens de opzeggingstermijn geniet het personeelslid de brutowedde verbonden aan het ambt waarvoor het vastbenoemd was. Deze wedde is onderhevig aan de afhoudingen die worden toegepast op de wedde van een tijdelijk personeelslid. Het personeelslid kan vrijwillig afzien van het vervullen van de opzeggingstermijn of van een gedeelte ervan.

Gedurende de opzeggingstermijn kan het personeelslid, door de inrichtende macht met een andere opdracht worden belast en kan het betrokken personeelslid voor zijn opdrachtvolume worden vervangen.

#### Afdeling 2

##### De preventieve schorsing

#### Artikel 67

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de preventieve schorsing. Deze preventieve schorsing is enkel mogelijk tijdens de behandeling van een tuchtvordering indien het belang van de dienst zulks vereist. De preventieve schorsing is een bewarende maatregel uitgesproken door de inrichtende macht en mag behoudens bij strafrechtelijke vervolging voor dezelfde feiten, niet meer dan één jaar bedragen. De

wedde van het preventief geschorste personeelslid kan maximaal worden gehalveerd. Het hiervoor bedoelde besluit waarborgt de rechten van verdediging.

### Afdeling 3

#### De tuchtmacht

##### Artikel 68

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de uitoefening van de tuchtmacht door de inrichtende macht. Behoudens bij ontslag kan een tuchtspraak geen uitwerking hebben over een periode vóór de tuchtspraak. Het hiervoor bedoelde besluit waarborgt de rechten van verdediging.

### Afdeling 4

#### De kamers van beroep

##### Artikel 69

Er worden kamers van beroep opgericht voor :

- 1° het gesubsidieerd vrij onderwijs ;
- 2° het gesubsidieerd officieel onderwijs ;
- 3° de gesubsidieerde vrije psyche-medisch-sociale centra ;
- 4° de gesubsidieerde officiële psyche-medisch-sociale centra.

Op verzoek van één of meer vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van inrichtende machten en van de representatieve vakorganisaties worden door de Vlaamse Executieve bijzondere kamers van beroep ingesteld ten behoeve van de onderwijsinstellingen en centra aangesloten bij deze overkoepelende representatieve organisaties van inrichtende machten.

##### Artikel 70

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de kamers van beroep met dien verstande dat :

- 1° de kamers van beroep worden voorgezeten door een onafhankelijk persoon ;
- 2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties ;
- 3° de kamers van beroep beslissen bij gewone meerderheid van stemmen ;
- 4° de voorzitter niet stemgerechtigd is ; bij staking van stemmen beslist evenwel de voorzitter ;
- 5° bij de stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van één van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Executieve bepaalt de vergoedingen waarop een voorzitter recht heeft.

##### Artikel 71

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake het secretariaat en de werkingskosten van de raden van beroep.

## Afdeling 5

## De procedure in beroep

## Artikel 72

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de beroepsprocedure tegen een tuchtmaatregel met dien verstande dat :

1° op straffe van verval het beroep dient ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen volgend op de mededeling van de sanctie door de inrichtende macht ;

2° het beroep de tuchtmaatregel opschort ;

3° de aangevatte preventieve schorsing tijdens de beroepsprocedure kan verlengd worden, ook na het verstrijken van de in artikel 67 bedoelde termijn ;

4° de redenen tot wraking van de voorzitter en de leden zijn deze bedoeld in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek ;

5° de rechten van de verdediging tijdens de procedure gewaarborgd worden.

## Hoofdstuk X

## Opheffings-, overgangs- en slotbepalingen

## Artikel 71

Worden opgeheven :

1° artikel 12bis, § § 1 en 3 van de wet van 29 mei 1959 ;

2° artikel 5, § § 2 en 3 van de wet van 1 april 1960 ;

3° het koninklijk besluit van 13 februari 1968 houdende erkenning van de definitieve benoeming van de personeelsleden der gesubsidieerde officiële en vrije inrichtingen voor kleuter-, lager-, en buitengewoon, secundair en hoger onderwijs van het korte type en van het lange type met volledig leerplan en van de tehuizen voor kinderen wier ouders geen vaste verblijfplaats hebben, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 5 augustus 1975, 12 januari 1976 en 8 januari 1980 wordt opgeheven, voor wat de personeelsleden betreft bedoeld in artikel 2, § 1 ;

4° het koninklijk besluit van 28 januari 1971 genomen ter uitvoering van artikel 2 van de wet van 11 juli 1969 betreffende het pensioen van sommige leden van het personeel van het onderwijs van de Staat en van het gesubsidieerd onderwijs ;

5° het koninklijk besluit van 22 februari 1971 ter uitvoering van de wet van 26 maart 1969 betreffende het pensioen van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel evenals van de studiemeesters-opvoeders van de vrije inrichtingen voor technisch onderwijs ;

6° het koninklijk besluit van 24 maart 1971 genomen ter uitvoering van artikel 3 van de wet van 11 juli 1969 betreffende het pensioen van sommige leden van het personeel van het onderwijs van de Staat en van het gesubsidieerd onderwijs ;

7° het koninklijk besluit van 31 augustus 1971 genomen ter uitvoering van artikel 2 van de wet van 11 juli 1969 betreffende het pensioen van sommige leden van het personeel van het onderwijs van de staat en van het gesubsidieerd onderwijs ;

8° artikel 30, § 2 van het koninklijk besluit van 20 augustus 1957 houdende coördinatie van de wetten op het lager onderwijs ;

## Artikel 74

§ 1. Ten einde de overgang te verzekeren tussen het voor deze titel van toepassing zijnde stelsel en het stelsel zoals vastgesteld door de bepalingen van dit decreet :

1° worden de vastbenoemde en daarmee gelijkgestelde gesubsidieerde personeelsleden en de vastbenoemde en erkende gesubsidieerde personeelsleden, in de gevallen waar de erkenning bestaat, beschouwd als zijnde in vast verband benoemd in de zin van dit decreet ;

2° worden de gesubsidieerde personeelsleden, door de inrichtende macht benoemd én waarvoor de erkenning van benoeming werd aangevraagd voor de datum van inwerkingtreding van dit decreet, beschouwd als definitief erkend en bijgevolg als zijnde in vast verband benoemd in de zin van dit decreet, op voorwaarde dat ze op datum van benoeming door de inrichtende macht voldeden aan de voorwaarden tot erkenning van hun benoeming en dat de betrekking, waarin de benoeming gedaan werd, op grond van de terzake geldende reglementering niet langer vatbaar was voor reffectatie of wedertewerkstelling van een in het gesubsidieerd onderwijs wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid ;

3° kunnen de gesubsidieerde personeelsleden, die vóór de datum van inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een wervingsambt bekleden, ten laatste op 1 juni volgend op de datum van inwerkingtreding van dit decreet in vast verband benoemd worden in dit ambt indien ze op de datum van benoeming voldoen aan de voorwaarden van de artikelen 21, § 1, 3°, en 32, § 1, met uitzondering van 1° en 3°, en bovendien gedurende 720 dagen een gesubsidieerde betrekking bekleed hebben. Deze benoeming is slechts mogelijk in een betrekking die, op grond van de terzake geldende reglementering, niet langer vatbaar is voor reffectatie of wedertewerkstelling van een in het gesubsidieerd onderwijs of centra wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid ;

4° kunnen de gesubsidieerde personeelsleden, die vóór de datum van inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een selectieambt bekleden in vast verband benoemd worden in dit ambt indien ze aan de voorwaarde van artikel 39, § 1, 2° voldoen ;

Deze benoeming is slechts mogelijk in een betrekking die, op grond van de terzake geldende reglementering, niet langer vatbaar is voor reffectatie of wedertewerkstelling van een in het gesubsidieerd onderwijs of centra wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid.

In afwijking van artikel 41, § 1, c, en in afwachting van deze benoeming mogen deze personeelsleden de betrekking die zij in tijdelijk verband bekleden verder blijven uitoefenen ;

5° kunnen de gesubsidieerde personeelsleden, die vóór de datum van inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een bevorderingsambt bekleden in vast verband benoemd worden in dit ambt indien ze voldoen aan de voorwaarden van artikel 39, § 1, 2° ; Deze benoeming is slechts mogelijk in een betrekking die, op grond van de terzake geldende reglementering, niet langer vatbaar is voor reffectatie of wedertewerkstelling van een in het gesubsidieerd onderwijs of centra wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid. In afwijking van artikel 41, § 1, c, en in afwachting van deze benoeming mogen deze personeelsleden de betrekking die zij in tijdelijk verband bekleden, verder blijven uitoefenen.

§ 2. Het bepaalde van § 1, 3°, 4° en 5° is niet van toepassing op de personeelsleden die een betrekking bekleden in een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van de rationalisatiemaatregelen een progressieve opheffing is of slechts voor een beperkte duur kan worden gesubsidieerd.

§ 3. De personeelsleden voor wie bij de inwerkingtreding van dit decreet weddetoe-lagen worden uitgekeerd doch die voor een toepassing van het bepaalde in § 1 niet in aanmerking komen, worden als tijdelijken in de zin van dit decreet beschouwd, met dien verstande dat de na 1 september 1985 gepresteerde gesubsidieerde diensten mede in aanmerking komen voor de berekening van de anciënniteit bedoeld in de artikelen 6, 7, 25, 32, § 1, 1°, en 35, § 2.

#### Artikel 75

Voor de toepassing van de artikelen 6, 7, 25, 32, § 1, 1°, 35, § 2, en artikel 39, § 4, worden de diensten, gepresteerd door personeelsleden die voldoen aan de door dit decreet gestelde voorwaarden in één van de in artikel 4, § 1, a, bedoelde categorieën voor het van kracht worden van dit decreet in een niet-gesubsidieerde betrekking eveneens in aanmerking genomen voor zover deze diensten gepresteerd werden na 1 september 1985.

## Artikel 76

Vanaf de inwerkingtreding van onderhavige titel dient onder de erkenning van de definitieve benoeming verstaan te worden de benoeming in vast verband in de zin van deze titel.

## Artikel 77

In afwachting van de uitvoering van artikel 12bis van de wet van 29 mei 1959, van artikel 10 van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs en artikel 13, 3° van de wet van 6 juli 1970 op het buitengewoon en het geïntegreerd onderwijs, zoals gewijzigd door de wet van 11 maart 1986, worden onverminderd de toepassing van het tweede, derde en vierde lid van hogervermeld artikel 17, § 4 van de wet van 7 juli 1970 in het hoger onderwijs van het korte type, de bekwaamheidsbewijzen die tot aan de inwerkingtreding van dit besluit vereist en voldoende geacht worden, beschouwd als bekwaamheidsbewijzen bedoeld in artikel 5, § 1, 3° en artikel 39, § 1, 2°.

Om aanspraak te kunnen maken op de voorrang, bedoeld in artikel 25, § 1, a en b, dient het personeelslid houder te zijn van het vereiste bekwaamheidsbewijs voor hetzelfde ambt zoals bepaald door of krachtens een wet of decreet.

Voor een ambt van leraar technische vakken en beroepspraktijk in de instellingen voor aanvullend secundair beroepsonderwijs en in de instellingen voor onderwijs voor sociale promotie kan eveneens doch in tweede orde aanspraak maken op de voorrang, bedoeld in artikel 25, § 1, a), het personeelslid dat houder is van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, met uitzondering van groep B, en op voorwaarde dat de voorrang betrekking heeft op een specialiteit die het personeelslid gedurende ten minste 240 dagen gespreid over ten minste twee schooljaren onderwezen heeft.

Voor dezelfde ambten heeft het personeelsbeleid dat in het bezit is van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs van de groep B, aanspraak op de voorrang bedoeld in artikel 25, § 1, b, op voorwaarde dat deze betrekking heeft op een specialiteit die hij gedurende ten minste 480 dagen gespreid over ten minste drie schooljaren onderwezen heeft.

Om aanspraak te kunnen maken op een vaste benoeming in een wervingsambt, moet het personeelslid echter in het bezit zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs dat, zonder enige formaliteit recht geeft op onbeperkte subsidiëring.

Om aanspraak te kunnen maken op een vaste benoeming in een wervingsambt, moet de houder van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs van groep B, de door hem waargenomen betrekking, waarvoor hij dit bekwaamheidsbewijs bezit, gedurende vijf opeenvolgende schooljaren uitgeoefend hebben.

§ 2. Voor de toepassing van de in artikel 25, § 1, a en b, en artikel 35, § 3, bedoelde voorrang op de personeelsleden van het hoger onderwijs van het korte type en van het hoger kunstonderwijs, worden de diensten enkel in aanmerking genomen voor zoverre zij werden gepresteerd in het ambt, en voor een ambt van leraar in het vak, waarvoor een beroep wordt gedaan op de voorrang. Personeelsleden, van het hoger onderwijs van het korte type aan wie in toepassing van artikel 17, § 4, 2, 3° en 4° lid, van de wet van 7 juli 1970, een in de tijd beperkte vrijstelling op de vereiste bekwaamheidsbewijzen werd toegestaan, kunnen geen aanspraak maken op de voorrang bedoeld in artikel 25, § 1, a en b en artikel 35, § 3.

## Artikel 78

In afwijking van artikel 32, § 5 en in afwachting van de uitvoering van artikel 12bis, § 2 van de wet van 29 mei 1959 en van artikel 16 van de wet van 7 juli 1970 gebeurt de vaste benoeming van een personeelslid in het hoger onderwijs van het korte type en van het hoger kunstonderwijs, enkel voor het ambt, en in een ambt van leraar voor het vak, waarin het zijn opdracht op het ogenblik van de vaste benoeming uitoefende.

## Artikel 79

In afwijking op artikel 5, § 1, 3° en in afwachting dat voor het normaalonderwijs en het middelbaar technisch normaalonderwijs uitvoering wordt verleend aan artikel 10

van de wet van 7 juli 1970 worden voor de toepassing van dit decreet de selectieambten van het onderwijzend personeel in deze onderwijssectoren als wervingsambten gerangschikt.

#### Artikel 80

Op het ogenblik dat in uitvoering van het artikel 16, § 2, van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs, de onderwijsinstellingen van het hoger kunstonderwijs worden ingedeeld onder het hoger onderwijs van het lange type en op het ogenblik dat de rechtspositieregeling voor de personeelsleden van deze onderwijsinstellingen van kracht wordt ; worden deze onderwijsinstellingen en hun personeelsleden onttrokken aan het toepassingsgebied van titel 11.

#### Artikel 81

In afwachting dat er een statuut voor de personeelsleden van de instellingen van het hoger onderwijs van het lange type wordt uitgevaardigd zijn de bepalingen van titel 11 van toepassing op de administratieve personeelsleden van deze onderwijsinstellingen.

#### Titel 11

#### Andere bepalingen

#### Artikel 82

Artikel 51 van het Koninklijk Besluit van 20 augustus 1957 houdende coördinatie van de wetten op het lager onderwijs, opgeheven door de wet van 14 juli 1975 wordt opnieuw opgenomen in de volgende lezing :

#### „Artikel 51

Alle leervakken en activiteiten in het gewoon kleuter-, lager- en basisonderwijs georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, met inbegrip van de vakken godsdienst, niet-confessionele zedenleer, cultuurbeschouwing en lichamelijke opvoeding, zijn „algemene vakken”.

#### Artikel 83

In artikel 10, § 4 van het Koninklijk Besluit van 30 juli 1975 betreffende de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen in de gesubsidieerde inrichtingen voor secundair technisch en beroepsonderwijs met volledig leerplan en voor sociale promotie worden de woorden „ — van de houder BB + GPB/S : de houder van hetzelfde basisbekwaamheidsbewijs aangevuld met het getuigschrift van pedagogische bekwaamheid in het rijksonderwijs” vervangen door de woorden „— van de houder BB + GPB/S : van de houder van hetzelfde bekwaamheidsbewijs aangevuld met het getuigschrift van pedagogische bekwaamheid in het rijksonderwijs, ongeacht de specialiteit van dit bekwaamheidsbewijs”.

#### Artikel 83

Dit decreet treedt in werking op 1 januari 1991, met uitzondering van :

- artikel 81 dat uitwerking heeft vanaf 1 september 1990 ;
- artikel 83 dat uitwerking heeft vanaf 1 september 1971 ;





**ADVIES VAN DE SOCIAAL-ECONOMISCHE  
RAAD VAN VLAANDEREN**

**STANDPUNT BETREFFENDE :**

- **HET “ONTWERP VAN DECREET TOT VASTSTELLING VAN HET ADMINISTRATIEF STATUUT VAN DE PERSONEELSLEDEN VAN DE ONDERWIJSINSTELLINGEN EN DE PSYCHO-MEDISCHE-SOCIALE CENTRA EN DE PEDAGOGISCHE BEGELEIDINGSDIENSTEN INGERICHT DOOR DE AUTONOME RAAD VOOR HET GEMEENSCHAPSONDERWIJS**
- **HET “ONTWERP VAN DECREET BETREFFENDE DE RECHTSTOESTAND VAN SOMMIGE PERSONEELSLEDEN IN HET GESUBSIDIEERD ONDERWIJS EN DE GESUBSIDIEERDE PSYCHO-MEDISCHE-SOCIALE CENTRA”**

De Raad heeft zich op zijn bijeenkomst van 12 december 1990 beraden over voornoemde ontwerp-decreten m.b.t. de rechtspositie van het personeel in het gemeenschaps- respectievelijk het gesubsidieerd onderwijs.

Hierbij werd, in eerste instantie en in essentie, ingegaan op enerzijds de rechtspositie als zodanig van het personeel, in het raam waarvan bijzondere aandacht werd besteed aan de rechtszekerheid ervan resp. de feitelijke invulling van het gelijkheidsbeginsel zoals ingeschreven in artikel 17 § 4 van de G.W. en anderzijds op de imperatieven in hoofdte van de continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs. De bedenkingen van de Raad terzake worden samengevat onder de hoofding "Globale beoordeling".

in een tweede punt wenst de Raad artikelsgewijze een aantal opmerkingen te formuleren.

•

•

## **1. Globale beoordeling**

### **1.1. De rechtspositie van het personeel zoals geregeld in voornoemde ontwerp-decreten**

Een van de verdiensten van voornoemde ontwerp-decreten betreft het feit dat hiermede tegemoetgekomen wordt aan de noodzaak tot meer duidelijkheid, eenvoud en rechtszekerheid in de betrekkingen tussen de diverse inrichtende machten en hun personeelsleden.

Met de oprichting van paritaire comités in het vrij gesubsidieerd onderwijs wordt meteen verder gewerkt aan de uitbouw per gemeenschap van de overleg- en onderhandelingsstructuren inzake onderwijs.

Tevens neemt de Raad akte van een aantal punctuele concreet tastbare verbeteringen van de rechtspositie van het personeel. Zo kan o.m. verwezen worden naar art. 18 van het ontwerp-decreet voor het gesubsidieerd onderwijs waarin uitdrukkelijk voorzien wordt in vrijwarende bepalingen m.b.t. de bescherming van het privé-leven en naar art. 66 eerste lid in fine resp. art. 83, 10°, lid 2 van het ontwerp-decreet voor het gesubsidieerd onderwijs respectievelijk van dit voor het personeel van de ARGO waarin bepaald wordt dat, in geval van ontslag bij wijze van tuchtmaatregel aan het personeelslid een opzeggingstermijn wordt toegekend waarvan de duur gelijk is aan de periode die nodig is om te kunnen genieten van de voorzieningen van de sociale zekerheid.

Dit alles neemt niet weg dat, met het oog op de verbetering van het statuut in het algemeen van het personeel, de minimalisering van de rechtsonzekerheid en het wegwerken van bepaalde ongelijkheden op statutair vlak tussen het personeel van de diverse netten, voorliggende ontwerp-teksten nog verder moeten worden aangepast en bijgewerkt.

In dit opzicht kan onder meer verwezen worden naar :

a) wat het toepassingsgebied van voorliggende ontwerp-decreten betreft :

de minder duidelijke omschrijving ervan in het ontwerp-decreet betreffende het ARGO-personeel (art. 2) in vergelijking tot het ontwerp-decreet betreffende het personeel in het gesubsidieerd onderwijs (art. 4).

- de uitsluiting uit het toepassingsgebied van het personeel in het hoger onderwijs van het lange type, m.b.t. hetwelk nog een afzonderlijke regeling dient te worden getroffen.  
Het lijkt aangewezen, in afwachting van deze regeling, de bepalingen van voorliggende ontwerp-decreten tijdelijk van toepassing te maken op het administratief, meester-, vak- en dienstpersoneel in het hoger onderwijs van het lange type.
  - het feit dat, in tegenstelling tot de personeelsleden van de pedagogische begeleidingsdiensten in het gemeenschapsonderwijs wiens rechtspositie in voorliggende teksten wel wordt geregeld en vastgelegd, dit niet het geval is voor het betrokken personeel in het gesubsidieerd onderwijs.
- b) de in art. 86 van het ontwerp-decreet betreffende het ARGO-personeel voorziene termijn voor de vernietiging van de in strijd met het ontwerp-decreet aenomen rechtshandelingen.  
Dit artikel bepaalt dat dergelijke rechtshandelingen door het bestuursorgaan dat de initiële beslissing heeft genomen kan vernietigd worden binnen een termijn van één jaar, vanaf de **dag** van de tot standkoming ervan.
- c) de beknotting van de mutatie-moelijkheden in het gemeenschapsonderwijs zoals deze tot uiting komt in de artikelen 91 en 92 van het ontwerp-decreet.
- d) de feitelijke invulling van het gelijkheidsbeginsel zoals ingeschreven in artikel 17, § 4 van de G.W.

Art. 39, § 3 van het ontwerp-decreet m.b.t. de rechtstoestand van sommige personeelsleden in het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psyche-medische sociale centra bepaalt dat voor het bevorderingsambt van werkplaatsleider in het gesubsidieerd vrij onderwijs, in tegenstelling tot de regeling voor het officieel gesubsidieerd onderwijs en voor het gemeenschapsonderwijs, niet moet voldaan worden aan de voorwaarde bepaald in art. 39, § 1 ("in vast verband benoemd zijn, voor tenminste een halve opdracht, in één van de wervfngs-, selectie- of bevorderingsambten van de betrokken categorie").

In hetzelfde ontwerp-decreet is geen sprake van een regeling van de rechtspositie van het personeel bij overname van de onderwijsinstelling daar waar dit wel het geval is in het ontwerp-decreet op het ARGO-personeel (nl. hoofdstuk VI).

De Raad is van oordeel dat de hierboven geciteerde verschillen in rechtspositie naar gelang het onderwijsnet waartoe het personeelslid behoort geenszins kunnen worden gemotiveerd vanuit objectieve verschillen tussen de netten.

## 1.2. *De continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs*

Het hoeft geen betoog dat de continuïteit van het onderwijs resp. de kwaliteit ervan elementen vormen waarmede rekening moet worden gehouden bij het bepalen van de statutaire positie van het personeel. Het is evenwel evenzeer zo dat de motivatie en het engagement van het personeel in belangrijke mate gedetermineerd worden door hun statutaire positie resp. hun concrete werkomstandigheden.

Is het duidelijk dat de ontwikkelingen in het onderwijs een invloed hebben op de samenleving dan is het evenzeer zo dat het onderwijs rekening moet houden met de ontwikkelingen zowel in de samenleving als geheel als in het bedrijfsleven. Slechts op deze manier kan het onderwijs zijn **kwaliteit** opvoeren en derhalve zijn maatschappelijke dienstbaarheid optimaliseren.

Het wil de Raad voorkomen dat bij de uittekening van voorliggende statuten hiermede nog steeds te weinig rekening wordt gehouden. Bedoeld wordt meer concreet **dat** bij de conceptie ervan nog steeds teveel wordt uitgegaan van de huidige situatie - althans in het secundair onderwijs - waarbij men een betrekking heeft ofwel in het onderwijs ofwel buiten het onderwijs, en dit voor zijn ganse loopbaan, met het gevolg dat (nagenoeg) geen aandacht wordt geschonken aan de in- en uitstapmogelijkheden in het onderwijs.

De Raad dringt er in dit verband op aan dat zou worden nagedacht over de combi-banen en een herziening in gunstige zin van de cumulbeperking (met behoud van de pecuniaire verworvenheden) zou worden gerealiseerd.

In de artikelen 20 resp. 21, van het ontwerp-decreet m.b.t. het ARGO-personeel worden de principes vastgelegd voor de tijdelijke aanstelling van personeelsleden resp. de hierbij in acht te nemen voorrangsregelen bepaald. In art. 88 wordt tot en met het schooljaar 2000-2001 voor personeelsleden die aan bepaalde criteria voldoen, bij wijze van overgangsmaatregel, afgeweken van de in art. 21 (voor hen minder gunstige) bepaalde voorrangsregelen.

Vanuit de bezorgdheid voor de continuïteit van het onderwijs en het engagement van de personeelsleden is de Raad van oordeel dat het aangewezen is de in art. 88 voorziene overgangsregeling een organiek karakter te geven.

## **2. Artikelsgewijze opmerkingen**

- M.b.t. het ontwerp-decreet houdende regeling van de rechtspositie van het personeel uit het Gemeenschapsonderwijs.

Blijkens de libellering van art. 69, § 2 hebben de syndicale afgevaardigden, in tegenstelling tot wat tot op heden het geval is, qualitate qua, geen zitting meer in de Raad van Beroep. De Raad is van oordeel dat het aangewezen is dat de met het oog op de belangenverdediging van het personeel opgerichte structuren hun taak terzake in de Raad van Beroep zouden kunnen blijven behartigen.

- M.b.t. het ontwerp-decreet houdende de regeling van de rechtspositie van het gesubsidieerd onderwijs.

° In art. 69 van voorliggend ontwerp wordt overgegaan tot de oprichting van vier kamers van beroep nl., per net, een kamer voor het onderwijs alszodanig en een kamer voor de psyche-medische-sociale centra.

De Raad is van oordeel dat het, met het oog op de vereenvoudiging van de structuren resp. de gelijklopendheid van de jurisprudentie het aangewezen zou zijn per onderwijsnet slechts één kamer van beroep op te richten.

- ° art. 80 geeft uitsluitend nopens het statuut dat op het personeel van de onderwijsinstellingen van het hoger kunstonderwijs van toepassing zal zijn vanaf het ogenblik dat deze instellingen ressorteren onder het hoger onderwijs van het lange type (op dat ogenblik zullen deze personeelsleden niet meer vallen onder toepassing van onderhavig ontwerp-decreet doch wel onder het statuut dat geldt voor het personeel uit het hoger onderwijs van het lange type).  
Er dient op gewezen te worden dat de verwijzing naar art. 16, § 2 van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs niet terzake is, gelet op het feit dat voornoemd artikel alleen de organisatie van het hoger kunstonderwijs regelt en niet het statuut van het personeel uit het hoger kunstonderwijs.
- Tenslotte vraagt de Raad zich af waarom in het ontwerp-decreet m.b.t. ARGO-personeel gesproken wordt van een “Raad van Beroep” en in het ontwerp-decreet m.b.t. het gesubsidieerd personeel daarentegen de term “kamer van beroep” wordt gehanteerd.

Brussel, 12 december 1990.



**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE**

KONINKRIJK BELGIE.  
-----

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 28 november 1990 door de Gemeenschapsminister van Onderwijs verzocht hem van advies te dienen over een voorontwerp van decreet "betreffende de rechtstoestand van sommige personeelsleden in het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psyche-medisch-sociale centra", heeft op 21 februari 1991 het volgend advies gegeven :

## 1. INHOUD VAN HET ONTWERP.

Het voorontwerp van decreet strekt er in hoofdzaak toe de rechtspositie te regelen van de gesubsidieerde personeelsleden tewerkgesteld in de instellingen en onderwijsbegeleidende centra van het gesubsidieerd vrij en officieel onderwijs (titel 11 van het ontwerp).

Daarenboven wordt in titel 1 een nieuwe regeling van de paritaire comités voor het gesubsidieerd vrij onderwijs vastgesteld, terwijl die voor het gesubsidieerd officieel onderwijs wordt opgeheven, dit laatste omdat, naar het zeggen van de gemachtigde van de Executieve, voor die categorie van personeel wordt geopteerd voor het stelsel van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, welke thans reeds, krachtens artikel 3, § 2, van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974, - zij het bij overgangsmaatregel - van toepassing is.

. Titel III ten slotte bevat enkele regularisatiemaatregelen : eensdeels de definitie van het begrip "leervakken", **welke** tot nu toe slechts was opgenomen in het besluit van de Vlaamse Executieve van 27 juni 1990 tot vaststelling van de leervakken in het gewone kleuter-, lager- en basisonderwijs en, naar het advies van de Raad van State, afdeling wetgeving, bij het ontwerp **van** dat besluit, bij decreet moet worden vastgelegd en, anderdeels, een aanvulling van het koninklijk besluit van 30 juli 1975 betreffende de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen in de

gesubsidieerde inrichtingen voor secundair technisch en beroepsonderwijs met volledig leerplan en voor sociale promotie, nodig voor het bepalen van de pensioenrechten van de betrokken personeelsleden.

11. ALGEMENE OPMERKINGEN OMTRENT DE RECHTSPOSITIEREGELING VAN HET ONDERWIJZEND EN ERMEE GELIJK TE STELLEN PERSONEEL.

1. De rechtspositieregeling van het onderwijzend en ermee gelijk te stellen personeel : een zaak van onderwijs.

De rechtspositieregeling van het onderwijzend en ermee gelijk te stellen personeel is steeds als een zaak van onderwijs beschouwd. Dat blijkt uit de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het rijksonderwijs en uit artikel 12bis, § 3, van de wet van 29 mei 1959, ingevoegd bij de wet van 11 juli 1973, later gewijzigd bij het decreet van 5 juli 1989, en is bevestigd onder meer door de Minister van Institutionele Hervormingen (N) die bij de bespreking van de wijziging van artikel 17 van de Grondwet in de Senaatscommissie heeft verklaard dat "de verder in het Schoolpact voorziene specifieke bepalingen op het vlak van de investeringen, de werkingsmiddelen en de personeelsstatuten, (...) een grondwettelijke basis (krijgen), wat betreft de inrichting van het onderwijs van de Gemeenschap en de betoelaging van het onderwijs, ingericht door andere instanties?

De Minister voegt eraan toe :

"Hier wordt een dubbele waarborg ingebouwd :

1. de regelen inzake inrichting van onderwijs door de Gemeenschap, erkenning of subsidiëring, zullen bij een wet of een decreet worden uitgevaardigd (artikel 17, § 5), en worden niet aan de uitvoerende macht overgelaten;
2. de overheden zullen zich bij de toebedeling van middelen moeten laten leiden door principes zoals gepreciseerd in artikel 17, § 4" (Gedr. St., Senaat, B.Z. 1988, 100-1/2°, blz. 28).

Uit het ene en het andere volgt dat de regeling van de rechtspositie van de personeelsleden in het onderwijs als een zaak van inrichting en bovendien, wat het gesubsidieerd onderwijs betreft, van subsidiëring van onderwijs mag worden beschouwd, die dienvolgens, conform artikel 17, § 5, van de Grondwet, de waarborg heeft van de regeling "door de wet of het decreet", in casu het decreet, en daarenboven een Gemeenschapsaangelegenheid is.

Dat tot die rechtspositieregeling eveneens de collectieve arbeidsverhoudingen behoren, staat buiten kijf. Vorenstaande conclusie geldt dus ook met betrekking tot de oprichting en de inrichting van paritaire comités.

## 2. Rechtspositieregeling door middel van het decreet.

Zoals voor de vaststelling van het administratief statuut van het personeel van de door de ARGO ingerichte onderwijsinstellingen en begeleidingsdiensten - over het

ontwerp waarvan de Raad van State, afdeling wetgeving, op 10 januari 1991 het advies L. 20.414/1 heeft uitgebracht - is ook voor het thans voorliggende ontwerp de weg van het decreet gekozen. Voor de reden en de noodzaak daarvan mag worden verwezen naar dat advies alsmede naar de inleiding van de memorie van toelichting bij het thans voorgelegde ontwerp waarin een overzicht wordt gegeven van de adviezen en de arresten van de Raad van State met betrekking tot de weerslag van de wijziging van 15 juli 1988 van artikel 17 van de Grondwet, in het bijzonder paragraaf 5, krachtens welke "de inrichting, erkenning of subsidiëring van het onderwijs door de Gemeenschap wordt geregeld door . . . het decreet?

De grondwettelijke verplichting om de rechtspositie van het personeel van het onderwijs - als zaak van inrichting van het onderwijs en, met betrekking tot het gesubsidieerd onderwijs; daarenboven als zaak van subsidiëring - bij decreet te regelen, is evenwel niet absoluut, in die zin dat, binnen de grenzen uiteengezet in voormeld advies L. 20.414/1, er ruimte blijft voor het toekennen van regelingsbevoegdheid aan de Executieve.

3. De specifieke arbeidsverhouding van de gesubsidieerde personeelsleden van het vrij onderwijs.

Artikel 1, tweede lid, van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 luidt als volgt :

"Zij (deze wet) is ook van toepassing op de bij het eerste lid bedoelde werknemers, tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de agglomeraties, de federaties van gemeenten, de gemeenten, de openbare instellingen welke eronder ressorteren, de instellingen van openbaar nut en de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, en wier toestand niet statutair geregeld is".

Deze bepaling is een nagenoeg volledige overname van artikel 35, § 1, van de bij koninklijk besluit van 20 juli 1955 gecoördineerde wetten betreffende het bedienendencontract, zoals gewijzigd door de wetten van 21 november 1969 en 11 juli 1973.

Over de strekking ervan, meer bepaald met betrekking tot de uitsluiting uit het toepassingsgebied van de arbeidsovereenkomstenwet van de personeelsleden van de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs wier toestand statutair geregeld is, heeft het Hof van Cassatie gewezen wat volgt :

"Overwegende dat in deze wetsbepaling het woord "statutair" terzelfder tijd in twee verschillende betekenissen wordt gebezigd; dat met betrekking tot het erin bedoelde overheidspersoneel het woord "statuut" betekent dat de dienstbetrekking wordt geregeld door algemene en onpersoonlijke bepalingen, die op de partijen toepasselijk zijn geworden door een eenzijdige aanstelling door de overheid en niet ingevolge een overeenkomst: dat ten aanzien van het personeel van de inrichtingen van het vrij onderwijs, welke inrichtingen geen overheidsinstellingen, maar particuliere instellingen zijn, de dienstbetrekking blijft ontstaan door een overeenkomst tussen beide partijen, zodat het regime van het gesubsidieerde vrij onderwijs contractueel blijft;

Overwegende dat het personeel van een particuliere persoon of instelling onder het arbeidsrecht, inzonderheid het arbeidsovereenkomstenrecht valt, tenzij de wet dit personeel een statuut geeft, waarbij zijn rechtspositie en arbeidsvoorwaarden worden bepaald naar eigen regelen die van het arbeidsovereenkomstenrecht kunnen afwijken en vastgesteld zijn door en krachtens de wet die het onder statuut plaatst;

Overwegende dat bedoeld artikel 35, § 1, althans impliciet, een onderscheid bevat met betrekking tot de bedienden tewerkgesteld door inrichtingen van het vrij onderwijs welke door het Rijk zijn gesubsidieerd, met name tussen degenen die onder statuut staan en anderen die zodanig statuut niet bezitten:

...

Overwegende dat, hoewel de tekst van de wet van 11 juli 1973 geen bepaling bevat nopens de betekenis die aan het erin gebezigde woord "statuut" moet worden gegeven, noch over het al dan niet reeds bestaan of over het al dan niet onmiddellijk in werking treden van het bedoelde statuut en hoewel artikel 19, dat artikel 35 van de gecoördineerde wetten aanvult, zich ertoe beperkt te bepalen dat de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten blijft gelden voor de niet-gesubsidieerde personeelsleden van de gesubsidieerde onderwijsinrichtingen, het verslag van de Senaatscommissie voor de Nationale Opvoeding betreffende het ontwerp van wet dat leidde tot de wet van 11 juli 1973 in dit verband onderstreept dat a contrario moet worden bevestigd dat het de bedoeling is van deze aanvulling, de leden van het personeel van de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs aan de toepassing van voormelde gecoördineerde wetten te onttrekken, "zodra het koninklijk besluit wordt getroffen in toepassing van § 3 van het nieuwe artikel 12bis van de wet van 29 mei 1959;

Dat de wetgever aldus terzelfder tijd de toepassingssfeer van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden beperkt, wat betreft de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, tot de personeelsleden wier toestand niet statutair geregeld is, en het ogenblik bepaalt vanaf



hetwelk het gesubsidieerde personeel van deze inrichtingen wordt geacht zich onder statuut te bevinden in de zin van artikel 35, § 1, met name de dag waarop het door artikel 12bis, § 3, van de wet van 29 mei 1959 in het vooruitzicht gestelde koninklijk besluit zal zijn genomen en in werking getreden;" (Cass., 25 juni 1979, R.W. 1979-1980, 183).

Samengevat mag dus worden gesteld dat de rechtspositie van het gesubsidieerd personeel van het vrij onderwijs, met name de juridische band met zijn werkgever, wordt beheerst door de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 tot de dag waarop het door artikel 12bis, § 3, van de wet van 29 mei 1959 in het vooruitzicht gestelde statuut, dat het onderwerp is van het thans aan de Raad van State voorgelegde ontwerp van decreet, in werking is getreden. Vanaf die dag zal ten aanzien van het "statutair" personeel de arbeidsovereenkomstenwet niet meer van toepassing zijn, ook niet suppletoir. Deze conclusie is tevens conform aan de verklaringen afgelegd door de Regering - en nimmer tegengesproken - naar aanleiding van de herziening van de artikelen 17 en 59bis van de Grondwet en waarvan de Raad van State, afdeling wetgeving, reeds gewag heeft gemaakt in zijn advies betreffende het ontwerp dat het decreet van 5 juli 1989 betreffende het onderwijs is geworden (1).

Zulks betekent evenwel nog niet dat daardoor dit personeel zich in een reglementaire toestand zou bevinden. Het is immers in dienst van een particuliere persoon of instelling waarmee het door een arbeidsovereenkomst is

---

(1) Vlaamse Raad, stuk 222 (1988-1989), nr. 1, blz. 42.

verbonden, zij het dat die overeenkomst niet door de arbeidsovereenkomstenwet wordt geregeld (1).

Evenmin als de subsidiëringsbepalingen in de diverse onderwijswetten en -decreten, inzonderheid de wet van 29 mei 1959, bevat dit ontwerp een bepaling waarbij aan de onderwijsinstellingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs, die onbetwistbaar personen van privaatrecht zijn, in de relatie met hun personeel de aard van een administratieve overheid wordt toegemeten.

★

Men weet dat in de huidige stand van wetgeving de rechtspraak van het Hof van Cassatie en die van de Raad van State uiteenloopt op het punt welke rechter bevoegd is om kennis te nemen van de betwistingen die op de arbeidsverhouding tussen een onderwijsinstelling van het gesubsidieerde vrij onderwijs en dezer personeel betrekking hebben.

Uit het boven aangehaalde cassatiearrest mag blijken dat betwistingen van die aard - minstens in de huidige stand van wetgeving - zaak zijn van de hoven en rechtbanken.

Inzonderheid in het arrest nr. 32.320 van 24 maart 1989 inzake Mersch heeft de Raad van State, afdeling administratie, zich eveneens bevoegd verklaard om

---

(1) Zie H. LENAERTS, Inleiding tot het sociaal recht, Gent, 1985, blz. 17-18.

van dergelijke geschillen kennis te nemen, in dit geval van een betwisting omtrent een beslissing van een vrije universiteit in personeelszaken. Om zijn bevoegdheid te verantwoorden gaat de Raad van State in dat arrest uit van het bepaalde in de wet van 27 juli 1971 op de financiering en de controle van de universitaire instellingen, inzonderheid in dezer artikel 41 naar luid waarvan de door de Staat gesubsidieerde universitaire instellingen voor hun personeel, bezoldigd ten laste van de werkingstoelagen, een statuut horen vast te stellen dat gelijkwaardig is aan het statuut van het personeel van de rijksuniversitaire instellingen, welke gelijkwaardigheid blijktens het arrest een zelfde rechtsbescherming insluit als die waarop het personeel van de rijksuniversitaire instellingen krachtens artikel 14 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State een beroep kan doen.

Het aangehaalde arrest Mersch laat de vraag open naar de bevoegdheid van de Raad van State ten aanzien van het personeel van de niet-universitaire onderwijsinstellingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs.

Blijft eveneens open de vraag of, na de totstandkoming van dit decreet in ontwerp - dat zich kenmerkt door een breed opgevatte, in ruime mate imperatieve overheidsregeling van de rechtspositie van o.m. de personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs - de hoven en rechtbanken de visie aanhouden dat de arbeidsverhouding tussen die

personeelsleden en hun onderwijsinstelling van privaatrechtelijke aard is (1).

In ieder geval is het zo dat de artikelen 92, 93 en 94 van de Grondwet eraan in de weg staan dat de decreetgever ter zake de bevoegde rechter zou aanwijzen (2). Het zal aan de rechter - de gewone rechter dan wel de administratieve rechter - toekomen te oordelen of het decreet al dan niet voldoende aanwijzingen bevat die ertoe moeten leiden de verhouding tussen een personeelslid van het gesubsidieerd vrij onderwijs en dezes onderwijsinstelling als van privaatrechtelijke dan wel van administratiefrechtelijke aard aan te merken.

#### 111. ANDERE ALGEMENE OPMERKINGEN.

1. Hoofdpunten van het voorliggende ontwerp zijn :

- een nieuwe regeling betreffende de paritaire comités voor het gesubsidieerd vrij onderwijs: de afschaffing ervan in het gesubsidieerd officieel onderwijs; onder meer de

---

(1) Voor een uitgebreide rechtsliteratuur dienomtrent mag worden verwezen onder meer naar R. VERSTEGEN, Rechtsbescherming in onderwijsverband. Nieuwe ontwikkelingen, in R.W. 10 juni 1989; noot L. VENY onder arrest Hof van Cassatie 13 mei 1986, in R.W. 8 oktober 1988 en C. ENGELS, De vastheid van betrekking in het katholiek onderwijs opnieuw ter discussie gesteld, in R.W. 15 februari 1989.

(2) Zie Arbitragehof, arresten nr. 46 van 11 februari 1988 en nr. 66 van 30 juni 1988.

vaststelling van de tuchtregeling is niet langer meer zaak van de paritaire comités:

- de regeling van de tijdelijke aanstelling en de vaste benoeming in een wervings-, selectie- of bevorderingsambt;
- de regeling van het ontslag;
- de opbouw van de loopbaan op grond van de dienstanciënniteit verworven bij een inrichtende macht;
- de bijzondere verplichtingen, eigen aan het gesubsidieerd onderwijs;
- de voorrangsregeling voor tijdelijke aanstelling en in beperkte mate voor vaste benoeming, gepaard aan een appreciatierecht van de benoemende instantie;
- het recht op vaste benoeming en de rechtsgevolgen van die benoeming;
- de mogelijkheid om te muteren;
- de regeling van de selectie en de bevordering;
- de tuchtregeling, vooral wat de sancties en de samenstelling van de raad van beroep betreft.

2. De ontworpen regeling is, volgens de gemachtigde ambtenaar, opgezet als een algemeen en eenvormig statuut

voor de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs. Dit oogmerk wordt evenwel niet volledig verwezenlijkt omdat eensdeels de rechtspositie van niet alle personeelsleden wordt geregeld, anderdeels niet alle materies ervan in het ontwerp worden opgenomen.

A. Van de nieuwe regeling worden uitgesloten :

- het onderwijzend personeel van het hoger onderwijs van het lange type (H.O.L.T.), alsnog het hoger kunstonderwijs uitgezonderd (zie artikelen 4, § 1, eerste lid, a), en 80 van het ontwerp);
- de personeelsleden welke als voordrachtgevers worden in dienst genomen (artikel 4, tweede lid, van het ontwerp):
- de personeelsleden tewerkgesteld onder arbeidsovereenkomst, voor wie door de Vlaamse Executieve geen weddetoe-lagen worden toegekend en die rechtstreeks door de inrich-tende machten bezoldigd worden.

B. Regelingen die gebruikelijk tot de rechtspos-itieregeling worden gerekend en niet of slechts ten dele in het ontwerp zijn opgenomen, zijn onder meer :

- de definitie van de begrippen ambt (hoofdambt, bijambt), betrekking, opdracht en affectatie en de precieze relatie tussen die begrippen. Het onderscheid ambt/betrekking is nochtans van belang onder meer voor een goed begrip van de

rechtsgevolgen die overeenkomstig artikel 32, § 5, voortvloeien uit een vaste benoeming, uit een mutatie (artikel 45) of uit een benoeming in een selectie- of bevorderingsambt (zie titel 11, hoofdstuk IV) (1);

- de bekwaamheidsbewijzen die enkel door een verwijzing naar de ter zake bestaande teksten, worden geregeld:
- de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reaffectatie en de wedertewerkstelling, waaraan herhaaldelijk wordt gerefereerd en die, naar aan de Raad van State is meegedeeld, bij een afzonderlijk decreet zullen geregeld worden:
- de onderlinge voorrang tussen enerzijds de reaffectatie en de wedertewerkstelling, en anderzijds de tijdelijke aan-

---

(1) Zie onder meer in verband met het onderscheid tussen ambt en betrekking, het arrest van de Raad van State, nr. 32.708 van 6 juni 1989 inzake Van den Brandt :

"Overwegende dat men in het onderwijs wordt benoemd - tijdelijk, als stagiair, vast in een bepaald ambt, bv. zoals verzoekster, in het ambt van lerares psychologie, opvoedkunde en methodiek in het hoger onderwijs: dat men vervolgens overeenkomstig die benoeming een betrekking toegewezen kan krijgen, dat wil zeggen een leeropdracht van een bepaald aantal uren aan een bepaalde school; dat die dualiteit op sprekende wijze tot uiting komt in de rechtsfiguur van de ter beschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking: dat de aldus ter beschikking gestelde immers nog steeds bekleed is met het ambt waarin hij is benoemd, maar niet langer bekleed is met een aan dat ambt corresponderende betrekking:?"

Zie ook nog de opmerkingen onder artikel 32, § 5.

stelling, de vaste benoeming, de selectie en de bevordering, welke fragmentarisch wordt geregeld in het ontwerp.

C. Een ander punt zijn de terminologische en andere fricties die tussen het ontwerp en de vigerende teksten blijven bestaan. In dat verband kan men wijzen op :

- de artikelen 9, tweede en derde lid, en 12bis, § 2, van de wet van 29 mei 1959;
- artikel 5, § 1, van de wet van 1 april 1960 betreffende de psyche-medisch-sociale centra;
- artikel 10 van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs.

3. De bepalingen van het ontwerp zijn van toepassing op de personeelsleden van zowel het gesubsidieerd officieel onderwijs als het gesubsidieerd vrij onderwijs.

Men kan aanvoeren dat op die manier voor het personeel van het gesubsidieerd onderwijs in zijn geheel de meest gelijke rechtspositieregeling wordt bereikt.

Zo de gelijkheid de grondwettelijke regel is, biedt artikel 17, § 4, tweede zin, van de Grondwet niettemin tegelijk ruimte voor een gedifferentieerde behandeling op voorwaarde dat deze gegrond is op en in verhouding staat tot de eigen karakteristieken van de inrichtende machten. Eén



van die karakteristieken is precies de juridische aard van de inrichtende machten - natuurlijke persoon of privaatrechtelijke rechtspersoon in het gesubsidieerd vrij onderwijs, publiekrechtelijke rechtspersoon in het gesubsidieerd officieel onderwijs -, welke op zijn beurt de verschillende aard van de rechtsverhouding in het ene en het andere net tussen de personeelsleden en hun werkgever kan bepalen.

Een splitsing van het ontwerp in twee ontwerpen, één voor elk net van het gesubsidieerd onderwijs, zou dus grondwettelijk perfect mogelijk zijn en zelfs bepaalde voordelen bieden. Een dergelijke formule maakt het immers mogelijk dat, al naar de rechtstoestand van het betrokken personeel, een geëigende terminologie wordt gebruikt, wat de doorzichtigheid van de regeling en niet in het minst de leesbaarheid ervan ten stelligste dient.

Zoals het ontwerp nu is geformuleerd, is het zeer de vraag of de bepalingen ervan voor de onderscheiden groepen van personeelsleden op een geëigende en toch gelijke wijze leesbaar en toepasbaar zijn.

Dat dit niet altijd evident is, mag onder meer blijken uit de artikelen 10 (plichten van de personeelsleden), 22 en 25 (tijdelijke aanstelling), 33 (mededeling vacante betrekkingen) en andere. Een aantal termen zoals "tijdelijke aanstelling", "waste benoeming", "administratieve standen" en andere - alle termen die ontleend zijn aan het publiek recht, inzonderheid aan het statuut van de ambtenaar - moeten **voor** het gesubsidieerd vrij onderwijs worden gelezen in termen van privaatrecht.

4. Het ontwerp wijkt op verschillende punten af van het "ontwerp van decreet tot vaststelling van het administratief statuut van de personeelsleden van de onderwijsinstellingen en de psyche-medisch-sociale centra en de pedagogische begeleidingsdiensten ingericht door de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs" (ontwerp L. 20.414/1), hierna ontwerp Gemeenschapsonderwijs te noemen.

Als voorbeelden kunnen worden aangehaald :

- artikel 4, § 1, a, wat de opsomming van de personeelscategorieën en van de onderwijsniveau's betreft (vgl. artikel 2, § 1, ontwerp Gemeenschapsonderwijs); in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs wordt onder meer van het hoger kunstonderwijs geen gewag gemaakt:
- artikel 6, d), wat de berekening van de dienstanciënniteit van de godsdienstleerkrachten betreft : die bepalingen komen niet voor in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs;
- artikel 6, h), dat verbiedt diensten gepresteerd in een instelling en in een onderwijsbegeleidend centrum samen te tellen : komt niet voor in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs;
- artikelen 17 en 18, bepalingen over de onverenigbaarheden en de bescherming van het privé-leven van personeelsleden, die in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs niet zijn opgenomen:

- artikel 25, § 1, wat de voorrangsregeling bij tijdelijke aanstelling betreft (vgl. artikel 25 van het ontwerp Gemeenschapsonderwijs);
- artikel 26, dat in tegenstelling met artikel 24 van het ontwerp Gemeenschapsonderwijs, niet in een ontslag om dringende redenen voorziet;
- artikel 28, dat de opzegging door het personeelslid en door de inrichtende macht uitgebreid regelt (vgl. de artikelen 25 en 27, § 1, van het ontwerp Gemeenschapsonderwijs);
- artikel 32, § 3, betreffende de benoeming van een onder voorbehoud toegelaten personeelslid : een vergelijkbare bepaling ontbreekt in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs;
- artikel 33, dat de datum van een vaste benoeming in het hoger onderwijs van het korte type bepaalt : ontbreekt eveneens in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs;
- artikel 39, § 1, dat de voorwaarden voor benoeming in selectie- en bevorderingsambten regelt (vgl. artikel 44 van het ontwerp Gemeenschapsonderwijs);
- artikel 39, §§ 1, tweede lid, 2, 3 en 4 : overeenstemmende bepalingen komen niet voor in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs;
- artikelen 44, 45, § 1, en 46 : komen niet voor in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs;

- artikel 67 dat de preventieve schorsing onder de tuchtregeling onderbrengt (vgl. artikel 57 van het ontwerp Gemeenschapsonderwijs).

Worden in dit ontwerp evenmin geregeld :

- de doorhaling van de tuchtstraffen (vgl. artikel 67 van het ontwerp Gemeenschapsonderwijs);
- de beoordeling van de tijdelijk aangestelden en de evaluatie van de vast benoemden (vgl. de artikelen 22 en 39 van het ontwerp Gemeenschapsonderwijs);
- de rechtspositie van personeelsleden na overname van de onderwijsinstelling (vgl. artikel 54 van het ontwerp Gemeenschapsonderwijs).

Zoals zoëven is gesteld, biedt artikel 17, § 4, van de Grondwet ruimte voor een gedifferentieerde behandeling van de personeelsleden, op voorwaarde evenwel dat door de wet- of decreetgever een verantwoording, gegrond op de objectieve verschillen eigen aan elk onderwijsnet, kan worden aangevoerd en dat de differentiatie in de regelgeving in verhouding staat tot en gerechtvaardigd wordt door deze verschillen. Uit de artikelsgewijze bespreking zal blijken dat een dergelijke verantwoording in verscheidene gevallen ontbreekt.

Het verdere advies moet met dat voorbehoud gelezen worden.

#### IV. BIJZONDERE OPMERKINGEN.

##### Titel 1.

##### Artikel 2.

Gelet op het bepaalde in artikel 4, § 1, a, van het ontwerp en om redactionele redenen schrijve men in paragraaf 1, 1" :

"... waarvan de bevoegdheid zich uitstrekt over respectievelijk al de door de Vlaamse Gemeenschap gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, die van het hoger kunstonderwijs inbegrepen doch, met uitzondering van die van het hoger onderwijs van het lange type en het universitair onderwijs, en al de door de Vlaamse Gemeenschap gesubsidieerde vrije psychomedisch-sociale centra (en pedagogische begeleidingsdiensten);" (1).

Krachtens paragraaf 1, 2°, richt de Vlaamse Executieve "voor het gesubsidieerd vrij onderwijs, andere paritaire comités (op) waarvan de bevoegdheid door de Vlaamse Executieve wordt bepaald?

Luidens de commentaar bij deze bepaling in de memorie van toelichting wordt er aan gedacht per niveau één paritair comité op te richten, eventueel met afzonderlijke comités voor het buitengewoon onderwijs, bovendien slechts met een beperkte bevoegdheid. Een dergelijke basisoptie moet

---

(1) Zie de opmerking onder artikel 4, § 1, punt 9.

in het decreet zelf worden ingeschreven want zoals die delegatie nu is gesteld, is ze te algemeen om in overeenstemming te zijn met artikel 17, § 5, van de Grondwet, krachtens hetwelk de inrichting, erkenning of subsidiëring van het onderwijs door de Gemeenschap wordt geregeld al naar het geval door de wet of het decreet.

Luidens paragraaf 3, eerste lid, 4°, kunnen, "indien noodzakelijk maximaal twee referendarissen" deel uitmaken van elk paritair comité.

De taak van deze referendarissen wordt evenwel niet geregeld: ook is niet duidelijk wat met de woorden "indien noodzakelijk" wordt bedoeld.

In paragraaf 3, derde lid, vervange men "aangeduid" door "aangewezen"?

In het vierde lid schrijve men :

"... die onafhankelijk moeten staan tegenover de belangen die in het comité aan de orde kunnen zijn".

**Het** ontwerp bepaalt niet de duur van het mandaat van de voorzitter, de ondervoorzitters en de leden van de paritaire comités.

De in paragraaf 4 aan de paritaire comités gegeven bevoegdheid om geschillen bij te leggen is uiteraard niet van jurisdictionele aard. Zij betreft integendeel de rol van verzoener en bemiddelaar in geschillen met collectieve

dimensie (zie in een zelfde zin artikel 38, 2, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités).

Uit de memorie van toelichting blijkt dat het geven van bindende kracht aan de "getroffen beslissingen" - waarvan sprake in paragraaf 6 - wordt bedoeld als een algemeen verbindend verklaring in de zin van hoofdstuk 11, afdeling V, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. In paragraaf 4 zou men "bindende kracht" dan ook beter vervangen door "algemeen verbindende kracht?

In tegenstelling tot de artikelen 28 en volgende en 51 van de C.A.O. -wet en artikel 45, § 12, van de wet van 29 mei 1959, regelt het ontwerp niet expliciet de gevolgen van die door de Vlaamse Executieve verleende "bindende kracht", noch de binding van de in een paritair comité vastgestelde regels waaraan door de Vlaamse Executieve geen bindende kracht is verleend. Evenmin is voorzien in enig toezicht of sancties. Ten dezen mag worden verwezen naar de artikelen 52 en volgende van de C.A.O.-wet en artikel 45, §§ 13 tot 16, van de Schoolpactwet.

Omtrent de personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs vermeldt de memorie van toelichting het volgende :

"Wat het uitvaardigen van de regels inzake algemene arbeidsvoorwaarden betreft putten de gemeenten en provinciën hun bevoegdheid uit de grondwettelijke bepalingen inzake hun autonomie en respectievelijk de gemeentewet en de provinciewet".

Alsnog is die commentaar niet juist. Voor een verdere uiteenzetting dienoemtrent mag het volstaan te verwijzen naar de opmerking onder artikel 4, § 3.

#### Titel 11.

Het opschrift van titel II ware eenvoudiger gesteld als volgt :

"Rechtspositie van de gesubsidieerde personeelsleden van de instellingen en centra van het gesubsidieerd onderwijs".

#### Hoofdstuk 1. - Algemene bepalingen.

De inhoud van het hoofdstuk kan in het opschrift beter verwoord worden als volgt : "Algemene bepalingen en definities?

#### Artikel 4.

Dit artikel omschrijft het toepassingsgebied van titel 11 van het ontwerp.



Paragraaf 1.

1. Paragraaf 1 vangt aan met een opsomming van de verschillende categorieën van personeelsleden waarop het decreet van toepassing is, zonder dat die categorieën nader worden omschreven. Evenmin wordt in enige delegatie voorzien om de Vlaamse Executieve met die taak te belasten.

2. Het ontwerp wijkt op een aantal punten af van de opsomming van de personeelscategorieën die voorkomt in artikel 2 van het ontwerp Gemeenschapsonderwijs.

Aldus omvat "het bestuurs- en onderwijzend personeel naar het zeggen van de gemachtigde ambtenaar ook de "godsdienstleerkrachten", welke in voormeld ontwerp Gemeenschapsonderwijs uitdrukkelijk in de opsomming worden vermeld.

Met "paramedisch personeel" wordt, steeds volgens dezelfde ambtenaar, bedoeld het medisch, paramedisch, psychologisch en sociaal personeel, waaraan overeenkomstig artikel 27, § 2, van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, in het buitengewoon onderwijs weddetoelagen worden toegekend.

3. Van de leden van het meesters-, vak- en dienstpersoneel wordt in voorliggend decreet geen melding gemaakt omdat zij niet voor subsidiëring bij wege van weddetoelagen in aanmerking komen.

In het gesubsidieerd onderwijs vallen deze personeelsleden ten laste van ofwel de werkingskosten van de instelling waarin zij tewerkgesteld zijn (zie artikel 32, § 1, tweede lid, van de wet van 29 mei 1959) ofwel de eigen middelen van de instelling. Het onderscheid dat in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs wordt gemaakt tussen het statutair en het contractueel meesters-, vak- en dienstpersoneel (zie artikel 55, § 2, van het bijzonder decreet van 19 december 1988 betreffende de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs) vindt men dan ook niet terug in dit decreet.

Vraag is of het feit dat personeelsleden met werkingstoelagen en niet met weddetoelagen worden bezoldigd, in het licht van de gelijkheidsregel ingeschreven in artikel 17, § 5, van de Grondwet, een voldoende reden vormt om alle leden van die bedoelde groep van personeel van de ontworpen rechtspositieregeling uit te sluiten.

4. Met betrekking tot het administratief personeel van onderwijsinstellingen en centra moet worden opgemerkt dat de categorieën van dit personeel slechts als gesubsidieerd kunnen worden beschouwd voor zover zij op grond destijds van een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, thans van een besluit van de Executieve in aanmerking komen voor de toekenning van weddetoelagen (zie de artikelen 27, § 1, tweede lid, van de wet van 29 mei 1959 en 5bis van de wet van 1 april 1960 betreffende de psycho-medisch-sociale centra).

De commentaar volgens welke "het voorliggend decreet van toepassing is op de administratieve personeelsleden" houdt met die wetsbepalingen geen rekening, in die zin dat uit die commentaar mag worden geconcludeerd dat alle leden van het administratief personeel krachtens het decreet als gesubsidieerde personeelsleden moeten 'worden beschouwd.

5. In het tweede onderdeel van paragraaf 1, a), verschilt ook de opsomming van de verschillende onderwijsniveaus van die in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs. Zo wordt bijvoorbeeld het "voorschools en lager onderwijs", in dit ontwerp het "kleuter- lager en basisonderwijs" genoemd.

In datzelfde onderdeel is ook de term "buitengewoon (onderwijs)" toegevoegd, een kwalificatie die zoals de term "gewoon" onderwijs, een bepaalde vorm van kleuter-, lager en secundair onderwijs aangeeft. Vermits voor dat gewoon onderwijs de term "gewoon" niet is opgenomen, mag ook de term "buitengewoon" worden weggelaten.

6. De bepaling van artikel 81 - naar luid waarvan de bepalingen van titel 11 vooralsnog van toepassing zijn op de administratieve personeelsleden van de instellingen van het hoger onderwijs van het lange type - ware beter, in een afzonderlijke paragraaf, in artikel 4 opgenomen.

7. Het volgende punt vergt een nader onderzoek. Met betrekking tot de internaten moet worden opgemerkt dat volgens artikel 27, § 1, derde en vierde lid, van de wet van

29 mei 1959 "met uitzondering van het ambt van beheerder (...), geen weddetoelagen (worden) verleend voor het personeel van internaten andere dan de tehuizen voor kinderen wier ouders geen vaste verblijfplaats hebben".

Voor de andere internaten lijkt in de huidige stand van zaken de regel te zijn dat het opvoedend hulppersoneel van de scholen, benoemd na 31 augustus 1985, geheel of gedeeltelijk mag worden tewerkgesteld in het gesubsidieerd internaat dat aan de school of de scholengroep verbonden is, terwijl het opvoedend hulppersoneel van het internaat geheel of gedeeltelijk mag ingezet worden in de school of scholengroep waaraan het verbonden is, bijaldien het voldoet aan de vereiste voorwaarden.

Tot de gesubsidieerde internaten behoren de internaten verbonden aan een gewone basisschool of secundaire school en de autonome internaten (artikel 32 van de wet van 29 mei 1959, gewijzigd bij het decreet van 31 juli 1990). Op de vraag of ook in het buitengewoon onderwijs, met onderwijsgeldten subsidieerbare internaten bestaan, kan hier niet worden geantwoord.

De vermelding in het ontwerp van "de internaten" is dan ook niet zo duidelijk.

8. De woorden "onderwijs met volledig leerplan", "onderwijs voor sociale promotie", "met beperkt leerplan" en "deeltijds onderwijs" wijzen op de verschillende vormen waaronder het secundair onderwijs en het hoger onderwijs van het korte type kunnen verstrekt worden. Het volstaat dan

ook die verschillende uitdrukkingen samen te vervangen door de woorden "van welke vorm ook".

9. Volgens artikel 5, § 1, 9°, moet onder "centra" worden verstaan "de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra en de gesubsidieerde psyche-medisch-sociale centra voor buitengewoon onderwijs". Vraag is waarom in deze opsomming niet de "pedagogische begeleidingsdiensten" zijn vermeld, waaraan overeenkomstig de artikelen 27, § 1, eerste lid, van de wet van 29 mei 1959 en 5bis van de wet van 1 april 1960 betreffende de psyche-medisch-sociale centra, weddetoelagen voor personeelsleden kunnen worden verleend.

10. Luidens het bepaalde in het derde en vierde lid van paragraaf 1, a), zijn een aantal bepalingen niet van toepassing enerzijds op "het administratief personeel van de onderwijsinstellingen en centra", anderzijds op de "administratieve en technische personeelsleden van de centra?

Uit de aangehaalde woorden blijkt dat de redactie van beide leden tot confusie leidt en moet worden herzien.

Volgens de memorie van toelichting betreffen "deze uitzonderingen inzonderheid :

- de uitzondering op de selectie en de bevordering:
- de principalaatsbevordering'.

Voor een goed begrip van de rechtspositieregeling van die personeelsleden, ware het nuttig die uitzonderingen in de desbetreffende hoofdstukken te vermelden.

Paragraaf 2.

1. In paragraaf 2 worden de tijdelijke aanstelling en de vaste benoeming van godsdienstleerkrachten in het gesubsidieerd onderwijs geregeld.

2. Wat de godsdienstleerkrachten in het gesubsidieerd officieel lager onderwijs betreft, bepaalt artikel 9, derde lid, van de wet van 29 méi 1959 wat volgt :

"In de officiële lagere scholen die niet door de Staat tot stand zijn gebracht, worden de bedienaars van de onderscheiden erediensten verzocht het godsdienstonderwijs te verstrekken of het onder hun toezicht te laten verstrekken, hetzij door een onderwijzer van de inrichting, indien hij daarin toestemt, hetzij door een persoon die door de inrichtende macht daartoe werd aanvaard?

Die bepaling wordt met het ontwerp niet opgeheven. Vraag is of het de bedoeling is die bijzondere regeling van de wet van 29 mei 1959 in stand te houden, zo ja hoe zij voortaan dient gelezen te worden.

3. In de eerste zin van het tweede lid lijkt men, gelet op de toelichting bij die bepaling, het woord Voorstel" te moeten vervangen door "voordracht". Daarenboven

zal men, met het oog op de onderscheiden structuren van de diverse godsdiensten, de woorden "het hoofd van de betrokken eredienst" beter vervangen door "de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst?

4. De verwijzing in het vierde lid naar de "erediensten bedoeld in artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving" impliceert dat onderwijs kan worden verstrekt in alle overeenkomstig de wet van 4 maart 1870 op het tijdelijke der erediensten erkende erediensten, met uitzondering van de anglicaanse eredienst.

Alhoewel er geen direct verband is tussen de "erkenning" van een eredienst en de bepalingen van de wet van 29 mei 1959 in verband met het godsdienstonderricht, kan de vraag gesteld worden of artikel 4, § 2, van het ontwerp niet in strijd is met de artikelen 6 en 6bis van de Grondwet, in zover het met name geen regeling bevat voor de eventuele lesgevers van de anglicaanse godsdienst.

Die bepaling ware overigens beter opgenomen in artikel 5 dat een aantal begrippen definieert.

### Paraaraaf 3.

Naar luid van het eerste lid kan de gemeenteraad zijn bevoegdheden als inrichtende macht bij delegatie voor het geheel of voor een deel toekennen aan het college van burgemeester en schepenen.

Krachtens artikel 149, 2°, van hoofdstuk 111 van titel 111 van de Nieuwe Gemeentewet kan de gemeenteraad, voor "de leden van het onderwijzend personeel", zijn benoemingsbevoegdheid aan het college van burgemeester en schepenen niet overdragen.

De Nieuwe Gemeentewet is evenwel niet bijzonder duidelijk want luidens artikel 143 is die bepaling niet van toepassing op "de onderwijzers".

Momenteel is in de Wetgevende Kamers een ontwerp van wet hangende ertoe strekkende artikel 143 te vervangen door de volgende bepaling :

"De hoofdstukken 11 tot IV en hoofdstuk VI van deze titel zijn toepasselijk op het personeel bedoeld in artikel 17 van de Grondwet, in zover de wetten, de decreten, de verordeningen en de besluiten op het onderwijs hiervan niet afwijken" (Gedr. St., Senaat, 1990-1991, nr. 1225/1)".

Uit de memorie van toelichting bij dat ontwerp kan men wel afleiden dat met de wijziging het herstel van de vroegere toestand wordt beoogd in die zin dat de gemeenteraad terug de bevoegdheid wordt verleend om met betrekking tot het onderwijzend personeel (te nemen in de brede zin van artikel 17 van de Grondwet) statutaire regels vast te stellen, in aanvulling van regels bepaald door of krachtens de wet of het decreet (Gedr. St., Kamer van Volksvertegenwoordigers, 1990-1991, nr. 1409/1). Met een zelfde zekerheid kan noch uit die memorie van toelichting, noch uit het Kamerverslag (nr. 1409/3) worden afgeleid dat aan de decreetgever de mogelijkheid zou zijn gelaten om van het in artikel 149, 2°, bedoelde delegatieverbod af te wijken.



Overigens is de taakverdeling tussen de gemeenteraad en het college van burgemeester en schepenen, met inbegrip van al dan niet geoorloofde delegaties van bevoegdheid, een zaak van organieke regeling van de werking der gemeentelijke instellingen waarvoor door de bijzondere wetten op de staatshervorming aan de Gemeenschappen of de Gewesten geen bevoegdheid is toegekend.

Het is nu wel zo dat tot 1 september 1990 krachtens artikel 30, § 1, van de gecoördineerde wetten op het lager onderwijs (opgeheven bij artikel 181 van het decreet van 31 juli 1990) het college van burgemeester en schepenen voor het onderwijzend personeel enige aanstellingsbevoegdheid had, waaruit men zou kunnen concluderen dat een zodanige regeling omdat ze ingebouwd was in een onderwijswet, in die mate een onderwijsaangelegenheid uitmaakt, met als gevolg dat met de staatshervormingswetten en met artikel 149 van de Nieuwe Gemeentewet bestaanbaar kan worden geacht een decreetsbepaling waarbij het college van burgemeester en schepenen zou aangewezen worden om, bij wege van dringende maatregel en onder voorbehoud van bekrachtiging door de gemeenteraad, leden van het onderwijzend personeel tijdelijk aan te stellen.

In geen geval kan de bepaling van paragraaf 3, eerste lid, zoals zij in het ontwerp voorkomt, doorgang vinden.

In het licht van wat voorafgaat en onverminderd de reserves welke daarin zijn opgenomen, wordt voorgesteld artikel 4 te redigeren als volgt :

"Artikel 4.-

§ 1. Deze titel is van toepassing op :

a) de gesubsidieerde leden van

- het bestuurs- en onderwijzend personeel, met inbegrip van de godsdienstleerkrachten,
- het opvoedend hulp personeel,
- het paramedisch personeel,
- het psyche-pedagogisch, sociaal en medisch personeel,
- het technisch personeel en
- het administratief personeel,

tewerkgesteld in de gesubsidieerde

- instellingen van het voorschools, lager en secundair onderwijs en van het hoger kunstonderwijs alsmede van het hoger onderwijs van het korte type en van de tweede en de derde graad, in welke vorm ook,
- tehuizen voor kinderen wier ouders geen vaste verblijfplaats hebben en internaten en

- psyche-medisch-sociale centra, psyche-medisch-sociale centra voor buitengewoon onderwijs en pedagogische begeleidingsdiensten;

b) de inrichtende machten van die instellingen en centra.

§ 2. Dit decreet is eveneens van toepassing op het administratief personeel van de instellingen van het hoger onderwijs van het lange type.

§ 3. Dit decreet is niet van toepassing op de voordrachtgevers bedoeld in de artikelen 68 en 69 van het decreet van 5 juli 1989 betreffende het onderwijs.

§ 4. De godsdienstleerkrachten worden door de inrichtende macht tijdelijk aangesteld of vast benoemd, op voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst. Zij kunnen door de inrichtende macht uit hun ambt niet worden ontheven dan op een met redenen omkleed voorstel of met instemming van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst. De bepalingen . . . (voorts zoals in het ontwerp, doch met weglating van de bepaling waarin "godsdienst" wordt gedefinieerd. Deze definitie is opgenomen in het tekstvoorstel onder artikel 5)".

#### Artikel 5.

1. Voor een vlotte lezing van titel II is het niet onmisbaar, in de begripsbepalingen, de "wet van 29 mei 1959" (1') of "de wet van 1 april 1960" (2') op te nemen.

2. Het begrip "soort" (8°) komt enkel voor in artikel 32, § 5, van het decreet en kan beter aldaar omschreven worden.

3. Gelet op het bepaalde in artikel 17, § 5, van de Grondwet is de delegatie die in 5' aan de Executieve wordt gegeven, te ruim gesteld. De indeling in wervingsambten, selectieambten en bevorderingsambten, het onderscheid ertussen en de eigenheden ervan dienen, mede gelet op de rechtspraak van de Raad van State, afdeling administratie, minstens op de wezenlijke punten ervan, in het decreet te worden opgenomen (1).

De in 5° voorkomende overgangsbepaling wordt beter in fine van titel 11 opgenomen.

4. In 9' worden onder "centra" niet "de pedagogische begeleidingsdienst" vermeld.

Overigens ontbreekt een omschrijving van het begrip "instellingen".

---

(1) Zie R.v.St., arrest De Wilde, nr. 32.809, van 27 juni 1989 :

"Overwegende dat de wetgever geen definitie heeft gegeven van de begrippen wervings-, selectie- en bevorderingsambt; dat daaruit echter niet besloten mag worden dat de Koning volkomen vrij vermag te beslissen in welke van de drie categorieën hij elk in het rijksonderwijs bestaand ambt zal onderbrengen?

5. In paragraaf 2 is de definiëring van de begrippen "hoofdambt" en "bijbetrekking" zo algemeen dat zij zonder inhoud is; zij dient te worden geschrapt.

6. In paragraaf 3 worden de begrippen "academiejaar" voor het hoger onderwijs en "dienstjaar" voor de P.M.S. -centra bepaald door verwijzing naar het begrip "schooljaar".

In tegenstelling met het "dienstjaar" dat in artikel 2, § 10, van de wet van 1 april 1960 betreffende de psyche-medisch-sociale centra wordt gedefinieerd, werd het begrip "schooljaar" tot nog toe, op een rechtstreekse wijze, niet wettelijk bepaald. Aan de Raad van State is verklaard, dat het schooljaar, zoals het dienstjaar voor de P.M.S.-centra, loopt van 1 september tot 31 augustus van het daarop volgend jaar.

Van een academiejaar lijkt geen algemeen aanvaarde definitie te bestaan.

7. Van de term "titularis" is geen definitie opgenomen al komt hij onder meer voor in de artikelen 22, § 1, 4°, 23, 25 en 41.

Rekening gehouden met wat voorafgaat en onverminderd het voorbehoud dat voor sommige definities is geformuleerd, wordt voorgesteld artikel 5 te redigeren als volgt :

"Artikel 5.-

Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder :

- 1° de instelling : de gesubsidieerde instellingen van het voorschools, lager en secundair onderwijs en het hoger kunstonderwijs alsmede van het hoger onderwijs van het korte type en van de tweede en de derde graad, de tehuizen voor kinderen wier ouders geen vaste verblijfplaats hebben en de internaten. Het internaat toegevoegd aan een onderwijsinstelling maakt deel uit van die instelling;
- 2° de centra : de gesubsidieerde psyche-medisch-sociale centra, psyche-medisch-sociale centra voor buitengewoon onderwijs en pedagogische begeleidingsdiensten;
- 3° het net :
  - a. hetzij het gemeenschapsonderwijs : de onderwijsinstellingen en de centra ingericht door de Vlaamse Gemeenschap en waarvan de bevoegdheden van inrichtende macht worden uitgeoefend door de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs,
  - b. hetzij het gesubsidieerd officieel onderwijs : de onderwijsinstellingen en de centra ingericht door de provincies, de gemeenten of door publiekrechtelijke rechtspersonen andere dan de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs en die in aanmerking komen voor subsidiëring door de Vlaamse Gemeenschap,

- c. hetzij het gesubsidieerd vrij onderwijs : de onderwijsinstellingen en de centra ingericht door natuurlijke personen of privaatrechtelijke rechtspersonen en die in aanmerking komen voor subsidiëring door de Vlaamse Gemeenschap;
- 4" de aanvullende regels van het bevoegd paritair comité : de regels die door de in titel 1 bedoelde paritaire comités met betrekking tot de rechtspositie van de aan dit decreet onderworpen personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs zijn vastgesteld en waaraan bij besluit van de Vlaamse Executieve algemeen verbindende kracht is gegeven;
- 5" de vacante betrekking : de voor subsidiëring door de Vlaamse Gemeenschap in aanmerking komende betrekking die door de inrichtende macht in een ambt is opgericht en niet is toegewezen aan een in de zin van dit decreet vast benoemd personeelslid:
- 6' het schooljaar : de periode van 1 september tot 31 augustus van het daaropvolgend jaar voor het voorschools, lager en secundair onderwijs, het academiejaar voor het hoger kunstonderwijs en het hoger onderwijs van het korte type en het dienstjaar voor de P.M.S.-centra;
- 7' de titularis : het personeelslid dat in een vacante betrekking vast benoemd, tijdelijk aangesteld of tot de proeftijd toegelaten is, met uitzondering van wie voor een tijd de tijdelijke titularis vervangt:

8' de bekwaamheidsbewijzen : de voor het ambt vereiste of voldoende of gelijkwaardig geachte bekwaamheidsbewijzen, bepaald door de Vlaamse Executieve;

9" de godsdienst : één van de erediensten bedoeld in artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen in de onderwijswetgeving;

10" de godsdienstleerkrachten : de leermeesters godsdienst en de godsdienstleraars?

Indien op die suggestie wordt ingegaan moeten in de verdere tekst de verwijzingen naar artikel 5 aangepast worden.

#### Artikel 6.

In de inleidende zin kunnen de woorden "bedoeld in deze titel" geschrapt worden.

Om alle twijfels weg te nemen schrijve men in a), tweede zin, in fine : "met inbegrip ook van de zomervakantie?"

In tegenstelling met het ontwerp Gemeenschaps-onderwijs (artikel 4, b)), is zowel in b) als c) sprake van een "ambt" en niet van een "betrekking" met onvolledige dienstprestaties. De Vlaamse Executieve zal moeten nagaan welke van beide teksten de juiste is.



Uit d), tweede lid, blijkt dat de diensten gepresteerd als godsdienstleerkracht voor de berekening van de dienstanciënniteit in dat ambt in aanmerking worden genomen ook indien zij in een ander net worden gepresteerd. Een analoge regeling komt niet voor in het ontwerp Gemeenschaps-onderwijs.

Onder dat voorbehoud schrijve men in d) :

"a) komen de diensten gepresteerd in een ambt van godsdienstleerkracht enkel in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit in dat ambt: die diensten mogen in een ander net gepresteerd zijn. In het vrij confessioneel onderwijs . . . inrichtende macht;?"

Het tweede lid mag dan geschrapt worden.

Volgens de gemachtigde ambtenaar moet uit het bepaalde in c) en e), blijken, eensdeels dat wie een volledige maand heeft gewerkt, 30 dagen dienstanciënniteit verwerft ongeacht of de maand 28 of 31 dagen telt, anderdeels dat hij per maand, hoogstens 30 dagen dienstanciënniteit kan verwerven.

Gelet op die toelichting kan om redenen van duidelijkheid c) worden geredigeerd als volgt :

"c) wordt een maand geacht steeds 30 kalenderdagen te tellen en kan per maand ten hoogste dertig kalenderdagen dienstanciënniteit verkregen worden;?"

De bepaling van e) valt dan weg.

De bepaling van punt g), naar luid waarvan gedurende een schooljaar een dienstanciënniteit van maximaal 360 dagen kan worden verkregen, wordt alsdan overbodig en kan eveneens weggelaten worden.

Uit het bepaalde in f) volgt dat diensten gepresteerd in een niet-gesubsidieerde betrekking of in een betrekking waarvoor de subsidies retroactief zijn ingetrokken, niet in aanmerking komen voor het verkrijgen van dienstanciënniteit. Deze sanctie lijkt vooral buitensporig zwaar wanneer het uitblijven van de subsidiëring of de intrekking\* ervan te wijten is aan de inrichtende macht.

Met dat voorbehoud leze men in f),

"f) worden als diensten in het gesubsidieerd onderwijs beschouwd, de gesubsidieerde diensten door het personeelslid gepresteerd in de stand dienstactiviteit alsook het verlof dat hem is toegekend overeenkomstig artikel 53. Worden eveneens . . . (voorts zoals in het ontwerp)?

Tenslotte mag worden opgemerkt dat aan de Raad van State niet is meegedeeld waarom de bepaling van h), niet voorkomt in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs.

#### Artikel 7.

Het artikel herneemt grotendeels de omschrijving van het begrip "nuttige ervaring" opgenomen in artikel 3, eerste lid, van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 dat het statuut van het personeel van het rijksonderwijs regelt.

Die bepaling zou beter gesteld worden als volgt :

"De nuttige ervaring is de tijd gedurende welke een persoon, als werknemer of als zelfstandige, een beroep of een ambacht heeft uitgeoefend.

Zij wordt aangetoond op de wijze bepaald door de Vlaamse Executieve. Bij ontstentenis . . . (voorts zoals in het ontwerp)?

Indien het, zoals uit artikel 4, § 1, a), derde lid, van het ontwerp mag worden afgeleid, de bedoeling is de leden van het administratief personeel van de onderwijsinstellingen en centra aan de toepassing van deze bepaling te onttrekken, lijkt het geraden aan artikel 7 een vierde lid toe te voegen, te stellen als volgt :

"Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de leden van het administratief personeel van de instellingen en centra?

#### Hoofdstuk 11. - De olichten.

##### Artikel 8.

Het volstaat te schrijven :

"Dit hoofdstuk is van toepassing op de tijdelijk aangestelde en de vast benoemde personeelsleden?

Artikel 9.

Aan de personeelsleden wordt in dit ontwerp niet opgedragen het belang van de leerlingen en de consultants te behartigen.

Volgens de memorie van toelichting moet onder het begrip "consultanten" verstaan worden "de leerlingen en alle personen die om een tussenkomst van het centrum verzoeken binnen het kader van de opdrachten van de centra (K.B. 13 augustus 1962 tot regeling van de P.M.S.-centra, inzonderheid artikel 2, 9°)".

Voorgesteld wordt dit artikel te redigeren als volgt :

"Artikel 9.-

De personeelsleden moeten het belang behartigen van het onderwijs en van de instelling waarin zij tewerkgesteld zijn.

Zij behartigen daarenboven het belang van de leerlingen en van de consultants?

Artikel 10.

Men mag eraan herinneren dat met "aanvullende regels van het bevoegd paritair comité" overeenkomstig artikel 5, § 1, 6°, van het ontwerp worden bedoeld de door de paritaire comités vastgestelde en door de Vlaamse

Executieve algemeen verbindend verklaarde normatieve regels (1), welke regels alleen voor het gesubsidieerd vrij onderwijs gelding kunnen hebben.

Voor artikel 10. wordt de volgende tekst in overweging gegeven :

"Artikel 10.-

De personeelsleden vervullen de taken die hun worden opgedragen, persoonlijk en nauwgezet, met inachtneming van de verplichtingen welke hun door of krachtens de wet of het decreet en, al naar het geval, door de aanvullende regels van het bevoegd paritair comité, door de overeenkomst of het besluit van indienstneming of bij dienstorder zijn opgelegd%

Artikel 11.

In dit artikel is niet gesteld dat de personeelsleden zich ook ten aanzien van de ouders van de leerlingen op een correcte wijze moeten gedragen. Daarom wordt voorgesteld het eerste lid aan te passen als volgt :

---

(1) Men weet dat in de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair comité een onderscheid wordt gemaakt tussen obligatoire bepalingen en normatieve bepalingen: alleen deze laatste komen **voor** algemeen verbindendverklaring in aanmerking. Men mag aannemen dat zulks ook zo is voor de overeenkomsten gesloten in de in dit ontwerp bedoelde paritaire comités.

"De personeelsleden moeten zich in hun dienstbetrekkingen en in hun omgang met de leerlingen, de ouders van de leerlingen en het publiek op een correcte wijze gedragen".

In het tweede lid schrijve men in fine :  
" . . . waardigheid van hun functie in het onderwijs?

De bepaling van artikel 15 die aangeeft wat inzonderheid als onbehoorlijk gedrag wordt beschouwd, ware beter als een derde lid in dit artikel opgenomen. Die werkwijze is overigens in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs gevolgd.

#### Artikel 12.

In dit artikel moeten de woorden "ten opzichte van de leerlingen of consultants"@ geschrapt worden omdat de ganse bepaling betrekking heeft op de uitoefening van het ambt.

#### Artikel 13.

De bepaling van paragraaf 1 is niet meer dan een logische gevolgtrekking uit het bepaalde in artikel 10. Zij kan dan ook als overbodig geschrapt worden.

In paragraaf 2 wordt gesteld dat personeelsleden de uitoefening van hun ambt niet mogen onderbreken zonder

voorafgaande toelating "van de inrichtende macht of van haar afgevaardigde?

Met het oog op een efficiënte werking van het onderwijs lijkt een dergelijke toestemming te moeten worden gegeven door de hiërarchische overheid in eerste lijn, meer bepaald door het instellingshoofd.

Alsdan kan worden overwogen artikel 13 te redigeren als volgt :

"Artikel 13.-

Behoudens overmacht mogen de personeelsleden de uitoefening van hun ambt niet onderbreken zonder voorafgaande toestemming van de rechtstreekse hiërarchische overheid?

Artikel 14.

Het woord "beroepsgeheim" dient te worden vervangen door "ambtsgeheim"

Artikelen 16, 17 en 18.

De bepaling van artikel 16 vormt voor het gesubsidieerd onderwijs, de tegenhanger van de bepaling van artikel 9, eerste zin, van het ontwerp Gemeenschapsonderwijs, naar luid waarvan de personeelsleden van dat onderwijs de neutraliteit in acht nemen en aan het pedagogisch project van het gemeenschapsonderwijs gestalte geven.

De bepalingen van de artikelen 17 en 18, die de onverenigbaarheden en de bescherming van het privé-leven betreffen, komen niet voor in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs. Twee opmerkingen dringen zich op :

1. Een verschil in regeling tussen de onderwijsnetten kan in het licht van artikel 17, § 1, derde lid, en § 4, van de Grondwet slechts worden aanvaard voor zover dit verschil voortvloeit uit de eigenheid van het verstrekte onderwijs.

De aan de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs opgelegde verplichtingen moeten dan ook in verhouding staan met het specifiek opvoedingsproject waaraan zij meewerken en met de onderwijsopdracht die hun is toegewezen. Die verplichtingen mogen op zichzelf niet onwettig zijn (zie onder meer Europees Hof voor de rechten van de mens, in de zaak betreffende enige aspecten van de taalregeling in het Belgisch onderwijs, 27 september 1968, Serie A, vol. 8, § 10); inzonderheid mogen zij geen inbreuk maken op het recht van privacy dat wordt beschermd onder meer door artikel 8 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens.

2. Artikel 18 is een herschrijving van artikel 12bis, § 1, van de wet van 29 mei 1959, dat luidt als volgt :

"De statuten van het personeel van het **rijksonderwijs** en van het gesubsidieerd onderwijs waarborgen de beveiliging, buiten schoolverband, van het privé-leven



tegen willekeurige beslissingen van de inrichtende macht".

Een analoge bepaling als die van artikel 18 komt, zoals reeds is gezegd, in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs niet voor. Vermits voornoemd artikel 12bis, § 1, van de wet van 29 mei 1959 wordt opgeheven door artikel 77, 1°, van dit ontwerp volgt hieruit dat, na de inwerkingtreding van voorliggend decreet, de rechtsbescherming in onderwijsverband van het privé-leven van personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs niet langer bij wet of decreet is gewaarborgd, behoudens uiteraard van hetgeen uit artikel 8 van het E.V.R.M.-verdrag moet volgen.

#### Hoofdstuk 111. - Werving.

##### Artikel 19.

Deze bepaling hoort te worden aangevuld met een bepaling waarin wordt gesteld wat onder wervingsambt moet worden verstaan.

In paragraaf 2 schrijve men :

"§ 2. De inrichtende machten delen hun vacante betrekkingen mede, al naar de ligging van de instelling of het centrum waarbij de betrekking vacant is, aan de Vlaamse Dienst voor arbeidsbemiddeling of aan de Brusselse Dienst voor arbeidsbemiddeling?

Artikel 20.

Naar luid van artikel 127 van de Grondwet kan geen eed worden opgelegd dan krachtens de wet. Ten gevolge van een amendement ingediend in de Senaat werd dit grondwetsartikel voor herziening vatbaar gesteld "ten einde het met een bepaling over bevoegdheden van Gemeenschappen en Gewesten aan te vullen" (Gedr. St., Senaat, 1987-1988, nr. 647/2, blz. 30). De desbetreffende verklaring van herziening werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 9 november 1987. Indien men uit het een en het ander moet concluderen dat in artikel 127 de term "wet" moet gelezen worden als wetgevende handeling van de wetgever bedoeld in artikel 26 van de Grondwet, zou een decreet niet in het voorschrijven van een eed kunnen voorzien. Men kan aanvoeren dat een zodanige lezing van artikel 127 van de Grondwet aan de inhoud van de aan de Gemeenschappen en de Gewesten verleende autonomie voorbijgaat.

★

In zover de bepaling van artikel 20 betrekking heeft op personeelsleden van het vrij onderwijs moet nog worden opgemerkt dat de verplichting om de eed af te leggen moeilijk in overeenstemming te brengen is met het bestaan van een arbeidsrechtelijke verhouding.

De eedaflegging is evenwel zowel voor het vrij als voor het officieel onderwijs als een voorwaarde voor subsidiëring opgenomen in artikel 28, § 1, 5°, van de wet

van 29 mei 1959. Om die reden is het overbodig die bepaling in dit ontwerp nogmaals op te nemen.

#### Artikel 21.

In verband met de voorwaarden die een kandidaat moet vervullen om als tijdelijk personeelslid aangesteld te kunnen worden, is, in tegenstelling met het ontwerp Gemeenschapsonderwijs en met artikel 32, § 1, 3°, van dit ontwerp dat de vaste benoeming regelt, niet in een kandidaatstelling van de betrokkene voorzien.

Er wordt ook geen leeftijdsgrens gesteld voor een tijdelijke aanstelling (zie daarentegen artikel 32, § 1, 6°, waar de leeftijdsgrens voor een vaste benoeming op 50 jaar wordt bepaald).

#### Paraaraaf 1. .

Men stelde de inleidende zin van paragraaf 1 als volgt :

"Niemand kan door de inrichtende macht als tijdelijk personeelslid worden aangesteld indien hij op het ogenblik van de aanstelling niet voldoet aan de volgende voorwaarden :".

In 3' schrijve men : "houder zijn van het bekwaamheidsbewijs bedoeld in (artikel 5, 8°)".

Paraaraaf 2.

De reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reaffectatie en de wedertewerkstelling waarvan sprake in paragraaf 2, is opgenomen in het besluit van de Vlaamse Executieve van 12 juli 1989. Vermits artikel 12bis; § 3, van de wet van 29 mei 1959, waarin het besluit van de Executieve van 12 juli 1989 zijn rechtsgrond vindt, wordt opgeheven bij artikel 73, 1°, van dit ontwerp, moet dit laatste, om bestaanbaar te zijn met artikel 17, § 5, van de Grondwet, aangevuld worden met een bepaling waarin de essentiële beschikkingen van die regeling moeten worden opgenomen, en met een delegatie waarbij aan de Executieve de bevoegdheid wordt verleend om de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reaffectatie en de wedertewerkstelling nader te reglementeren.

Paraaraaf 3.

In paragraaf 3 wordt voor de beoordeling van de gezondheidstoestand van de tijdelijk aangestelde personeelsleden een beroep gedaan op de medewerking van de sociaal-medische rijksdienst, ook nog de administratieve gezondheidsdienst genoemd. Deze dienst is een nationale dienst.

De afdeling wetgeving van de Raad van State heeft er reeds op gewezen dat de door of krachtens de Grondwet

gevestigde autonomie die respectievelijk de Staat en de Gemeenschappen of Gewesten binnen hun eigen bevoegdheids-sfeer hebben, voor de Gemeenschappen en de Gewesten een principieel beletsel vormt om een rijksdienst te verplichten zijn medewerking aan de uitvoering van Gemeenschaps- of Gewesttaken te verlenen en dat voorschriften in verband met die medewerking enkel uitwerking kunnen hebben in de mate dat en zolang de bevoegde nationale organen ermee instemmen.

De hiernavolgende opmerkingen dienen dan ook met dat voorbehoud te worden gelezen.

Luidens paragraaf 3, tweede lid, geldt de beslissing van de sociaal-medische rijksdienst waarbij personeelsleden vanuit medisch oogpunt geschikt worden bevonden om een functie in het onderwijs op te nemen, "zolang zij als personeelslid in het onderwijs fungeren?"

Die bepaling strookt niet met de uitleg in de memorie van toelichting, volgens welke "indien dit onderzoek gepasseerd is, men zolang men tijdelijk is, vrijgesteld (is) van de verplichting opgelegd door artikel 21, § 1, 4°" en lijkt ook tegengesproken te worden door het bepaalde in artikel 32, § 1, 4'.

#### Artikel 22.

Het ware beter de bepalingen van dit artikel, al naar de aard van het gesubsidieerd onderwijs, in afzonderlijke paragrafen onder te brengen, te redigeren als volgt :

"Artikel 22.-

§ 1. In de instellingen en centra van het gesubsidieerd vrij onderwijs worden elke tijdelijke aanstelling in een wervingsambt en elke wijziging ervan schriftelijk vastgesteld; het geschrift vermeldt ten minste :

1" de benaming en het adres van de inrichtende macht en van de instelling of het centrum waarin het personeelslid tewerkgesteld wordt;

2' de identiteit van het personeelslid;

3° het uit te oefenen ambt en de omvang van de opdracht;

4' . . . (zoals in het ontwerp):

5° in voorkomend geval, de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden.

De overeenkomst van tijdelijke aanstelling wordt opgemaakt in ten minste twee exemplaren, **waarvan** één bestemd voor het personeelslid.

§ 2. In de instellingen en centra van het gesubsidieerd officieel onderwijs wordt elke tijdelijke aanstelling in een wervingsambt en elke wijziging ervan vastgesteld bij besluit van de inrichtende macht; het besluit vermeldt ten minste :

(1°, 2°, 3°, 4' zoals in paragraaf 1).

Een afschrift van dit besluit wordt meegedeeld aan het betrokken personeelslid.

§ 3. Bij ontstentenis van hetzij de schriftelijke overeenkomst bedoeld in § 1, hetzij het besluit bedoeld in § 2, wordt het personeelslid . . . (voorts zoals in het ontwerp)?

Met de bepaling van paragraaf 2 van het ontwerp (paragraaf 3 van het tekstvoorstel) wil men afwijken van de bestaande praktijk : door het invoeren van een wettelijk vermoeden wordt de bewijslast bij de inrichtende machten gelegd.

#### Artikel 23.

1. Als het de bedoeling is met het bepaalde in paragraaf 1, e), een redelijke termijn te laten zowel voor de betrokkene als voor de instelling, dient erop gewezen te worden dat indien het bericht bijvoorbeeld op 31 maart ontvangen wordt, de afdanking op 1 april ingaat. Vraag is of dit wel de bedoeling is.

2. Het bepaalde in paragraaf 1, f), naar luid waarvan de tijdelijke aanstelling steeds afloopt op het einde van het schooljaar waarvoor zij is gedaan, betekent een ommekeer ten overstaan van de gevestigde rechtspraak volgens welke een aanstelling voor onbepaalde tijd over de

vakantieperiodes heen doorloopt. Vraag is of de nieuwe bepaling onmiddellijk van toepassing is, met name op de aanstellingen welke voor de inwerkingtreding van dit ontwerp voor onbepaalde tijd zijn gedaan.

3. Men zal opmerken dat wie bij de indienstneming niet aan de gestelde voorwaarden voldeed, in artikel 23 niet wordt vermeld als het personeelslid van wie de opdracht van rechtswege en zonder vooropzeg eindigt.

4. In paragraaf 2, eerste zin, schrijve men in fine : "met toepassing van".

De tweede zin ware beter gesteld als volgt : "Het personeelslid kan tegen die beslissing een bezwaarschrift indienen overeenkomstig het bepaalde in artikel 26, § 1, derde lid".

#### Artikel 24.

Men vervange "aangeduide" door "aangewezen" en schrijve voorts "met vermelding van de begin- en einddatum ervan?



Artikel 25.

Artikel 25 geeft de rangorde aan die bij het toewijzen van een tijdelijke aanstelling dient gevolgd te worden.

Paraaraaf 1.

1. In paragraaf 1, inleidende zin, wordt verwezen naar "het vereiste of het voldoende geachte bekwaamheidsbewijs . . . overeenkomstig artikel 5, § 1, 3°". In dat artikel wordt verwezen naar de regelen die omtrent de bekwaamheidsbewijzen zijn vastgesteld in uitvoering van artikel 12bis, § 2, van de wet van 29 mei 1959 en van de andere aldaar genoemde wetten. Aldus wordt "de voorrang van het vereiste bekwaamheidsbewijs op het voldoende geachte bekwaamheidsbewijs" in dit decreet langs een verwijzing opgenomen.

Uit de commentaar bij die bepaling (p. 48) blijkt dat "voor de niveaus (basis, secundair, zowel gewoon als buitengewoon) waarvoor uitvoering werd gegeven aan artikel 12bis van de wet (...) wat de voorrang betreft de houders van de vereiste zowel als van de voldoende geachte titel op gelijke hoogte (worden) geplaatst".

De vraag mag dan ook worden gesteld of die voorrangsregeling niet zo belangrijk is dat zij ook in de regeling van de rechtstoestand van de personeelsleden best zou opgenomen worden.

Die vraag klemmt des te meer omdat voor de gelijkwaardig geachte bekwaamheidsbewijzen vermeld in artikel 12bis, § 2, van de wet van 29 mei 1959, in het ontwerp niet in een regeling is voorzien.

2. In a) is sprake van een voorrang "van rechtswege". Overeenkomstig het bepaalde van c) en d) geldt een dergelijke voorrang enkel tussen groepen van kandidaten, niet tussen de kandidaten onderling.

Indien met de aangehaalde woorden voorts wordt bedoeld dat de personeelsleden van groep a) zonder uitdrukkelijke kandidaatstelling kunnen worden aangesteld, moet worden opgemerkt dat in de memorie van toelichting geen objectieve argumenten worden aangereikt om het verschil in behandeling van de ene en de andere groep te verantwoorden. Aan de inrichtende machten van het gesubsidieerd onderwijs wordt bijkomend een last opgelegd waarvoor evenmin een objectieve reden is aangegeven.

Tenslotte wijkt die regeling ook af van wat op dat punt in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs is bepaald.

Om die redenen ware het beter de woorden "van rechtswege" te schrappen. De bepalingen van paragraaf 1, d), en van paragraaf 4 moeten dan in die zin aangepast worden.

3. Wat de vereiste dienstanciënniteit betreft, wijkt het voorliggend ontwerp af van het bepaalde van artikel 21 van het ontwerp Gemeenschapsonderwijs (bijvoorbeeld 240 dagen tegenover 480 dagen in het gemeenschapsonderwijs) zonder dat een reden voor dit onderscheid is aangegeven.

4. In b) dient, in het eerste lid, te worden gepreciseerd wat wordt bedoeld met de woorden "dienstanciënniteit nog niet kan bewijzen".

Uit de bepaling van het tweede lid, laatste zin, gelezen in samenhang met het bepaalde in paragraaf 2, laatste zin, volgt dat het "rechtmatig" ontslag kan worden gepenaliseerd, zelfs als de reden van het ontslag buiten de betrokkene ligt. Vraag is of zulks de bedoeling is van de stellers van het ontwerp.

Volgens b), derde lid, kan een inrichtende macht van het gesubsidieerd onderwijs diensten in aanmerking nemen die bij een instelling of centrum van een andere inrichtende macht zijn gepresteerd.

Uit de algemene formulering van die bepaling kan worden afgeleid dat met instemming van de benoemende instantie, personeelsleden van het ene naar het andere onderwijsnet kunnen overstappen. Vraag is of zulks de bedoeling is.

5. In b) is sprake van drie categorieën van personeelsleden :

- 1" de personeelsleden die bij de inrichtende macht 480 dagen dienstanciënniteit tellen;
- 2" de personeelsleden die aldaar 240 dagen dienstanciënniteit tellen:
- 3' de personeelsleden die nog geen 240 dagen dienstanciënniteit tellen bij die inrichtende macht.

Vraag is of de inrichtende macht binnen deze drie categorieën vrij mag kiezen zoals uit het bepaalde van d) kan worden afgeleid.

6. In f) wordt geen rekening gehouden met de dienstanciënniteit verworven op grond van een gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs.

7. In g) schrijve men "de laatste vijf schooljaren?

★

Indien in dit ontwerp in een afzonderlijk artikel de voorrang tussen het vereiste, het voldoende en het gelijkwaardig geachte bekwaamheidsbewijs wordt geregeld,

kunnen de bepalingen van paragraaf 1 als volgt worden geredigeerd :

"§ 1. Voor tijdelijke aanstellingen hebben voorrang :

- 1" de personeelsleden die bij de inrichtende macht waar de betrekking te begeben is, in het te begeben ambt minstens 240 dagen dienstanciënniteit hebben in hoofdambt, gespreid over ten minste twee schooljaren;
- 2" de personeelsleden die bij de inrichtende macht waar de betrekking te begeben is, in om het even welk ambt, 480 dagen dienstanciënniteit hebben in hoofdambt, gespreid over ten minste drie schooljaren. Indien . . . (voorts zoals in b, tweede en derde lid, van het ontwerp, eventueel in aangepaste vorm).

De inrichtende macht kan slechts onder de kandidaten van de in het eerste lid, 2°, bedoelde groep kiezen indien er geen kandidaten meer zijn die zich in de in het eerste lid, 1°, bedoelde groep bevinden.

Voor het bepalen van de in deze paragraaf bedoelde dienstanciënniteit wordt, in afwijking van artikel 6, a), het aantal gepresteerde dagen niet met 1,2 vermenigvuldigd.

Voor de houders van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs bedoeld in artikel (5, 8°), worden voor de toepassing van de hiervoor bedoelde voorrang enkel de diensten in aanmerking genomen gepresteerd in het ambt en,

voor de leraars, het vak of de specialiteit, waarvoor een beroep wordt gedaan op de voorrang.

De voorrang kan niet worden ingeroepen door diegenen die tijdens de laatste vijf schooljaren geen diensten hebben gepresteerd bij de betrokken inrichtende macht".

\*

Zo men niet ingaat op de suggestie om de regeling van de bekwaamheidsbewijzen onderling, uitdrukkelijk in dit ontwerp op te nemen, kan men paragraaf 1 beter laten beginnen als volgt :

"Onverminderd de toepassing van de regels betreffende het bekwaamheidsbewijs, hebben voor tijdelijke aanstelling voorrang : . . .".

### Paraaraaf 3.

1. Uit de bepaling van paragraaf 3, eerste lid, kan a contrario worden afgeleid dat de voorrangsregeling niet geldt voor aanstellingen van korte duur.

Die bepaling ware daarom beter gesteld als volgt :

"§ 3. De voorrangsregeling geldt voor tijdelijke aanstellingen in vacante en niet vacante betrekkingen. Zij geldt niet voor een aanstelling ingevolge een korte afwezig-

heid van de titularis van een betrekking. Als korte afwezigheid wordt beschouwd een afwezigheid die een periode van 97 achtereenvolgende dagen niet overschrijdt?

Die regeling is evenwel niet sluitend; zij biedt inderdaad de mogelijkheid om door het organiseren van korte afwezigheden de voorrangsregeling te doorbreken. Het tekstvoorstel moet dan ook met dat voorbehoud worden gelezen.

2. De bepaling van paragraaf 3, tweede lid, ware beter opgenomen in paragraaf 8 die eveneens handelt over de voorrang in acht te nemen bij het uitbreiden van de opdracht van een vast benoemd personeelslid met een onvolledige opdracht.

#### Paraarafen 4 en 5.

Rekening gehouden met wat hiervoor bij paragraaf 1, a)., is opgemerkt met betrekking tot de kandidaatsstelling, passe men paragraaf 4 aan als volgt :

"§ 4. Het personeelslid dat een beroep wenst te doen op de voorrangsregeling, moet, op straf van verlies van zijn voorrang voor het volgend schooljaar, voor 15 juli bij de inrichtende macht kandideren bij een ter post aangetekende brief.

Hij vermeldt het ambt of de ambten en, in voorkomend geval, de instelling of het centrum waarvoor hij kandi-

deert en legt, ten bewijze van de vereiste dienstanciënniteit, de in artikel 24 bedoelde dienstattesten voor?

Paragraaf 5 kan beter als een derde lid worden ingevoegd in paragraaf 4, gesteld als volgt :

"De aldus uitgedrukte voorrang geldt voor het volgende schooljaar?

★

#### Paraaraaf 6.

De regel van paragraaf 6 - die paragraaf 5 wordt - volgens welke de anciënniteit wordt vastgesteld op 30 juni van het vorige schooljaar, wijkt af van de regel van artikel 21, § 4, van het ontwerp Gemeenschapsonderwijs volgens welke de prioriteit wordt bepaald op de dag waarop de betrekking openvalt.

Een verantwoording is niet gegeven.

#### Paragraaf 7.

Paragraaf 7, die paragraaf 6 wordt, ware beter gesteld als volgt :

"§ 6. Op verzoek van de kandidaat die de voorrang van een met toepassing van paragraaf 1 aangesteld perso-



neelslid betwist, geeft de inrichtende macht inzage van de door het personeelslid voorgelegde dienstattesten".

Paragraaf 8.

In het tweede en derde lid is sprake van "voor de aanvang van het schooljaar" respectievelijk "bij de aanvang van een schooljaar?

Vraag is waarom die personeelsleden, zoals in paragraaf 4 is gesteld, hun voorrang niet ~~voor~~ 15 juli moeten uitoefenen.

Uit het derde lid volgt dat de inrichtende machten - vrije zowel als officiële - bij individuele beslissing kunnen afwijken van de regel die de duur van het verval van de voorrang vaststelt. Een dergelijke regel kan in voorkomend geval, een ongelijke behandeling van de personeelsleden mogelijk maken. Hij moet dus worden aangevuld met criteria op grond waarvan een individuele afwijking kan worden toegestaan.

Onder dat voorbehoud schrijve men in de tweede zin : "De inrichtende macht kan instemmen met een kortere termijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld?

In fine van het laatste lid schrijve men : "... de voorwaarden van artikel 25, § 1 (eerste lid, 1') voldoen?

Artikel 26.

In paragraaf 1, eerste lid, tweede zin, schrijven men : "Indien het personeelslid werd in dienst genomen met toepassing van artikel 25, § 1, bedraagt de opzeggingstermijn dertig kalenderdagen".

Het tweede lid mag vervallen omdat de betrokken bepaling al voorkomt in het tekstvoorstel voor artikel 4, § 4. Behoudt men de bepaling toch, dan mag het volgende worden opgemerkt.

Om in overeenstemming te zijn met de rechtspraak van de Raad van State, inzonderheid met het arrest nr. 25.995 van 20 december 1985 inzake Van Peteghemwaarnaar in de memorie van toelichting wordt verwezen, passe men het tweede lid aan als volgt :

"Een godsdienstleerkracht kan niet worden ontslagen dan op voorstel of met instemming van de bevoegde instanties van de betrokken eredienst?

In het derde lid schrijven men :

"De opzegging van een personeelslid, aangesteld met toepassing van artikel 25, § 1, a, moet op straffe van nietigheid met redenen worden omkleed. Dat personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na ontvangst van de opzegging bij een ter post aangetekende brief, een bezwaar indienen bij de in artikel 69 bedoelde bevoegde kamer van beroep".

Naar luid van het vierde lid, in fine, brengt de kamer van beroep een bindend advies uit bij de betrokken inrichtende macht. Uit de redactie ervan kan worden afgeleid dat aan de inrichtende macht het recht wordt ontnomen om vrij over de opzegging van het personeelslid te beslissen.

Men weet dat de vrijheid van onderwijs gewaarborgd door artikel 17 van de Grondwet, de vrijheid van inrichting van onderwijs insluit, welke vrijheid steeds zeer gevoelig heeft gelegen. Een regel die met het oog op de bescherming van de belangen van het personeelslid zo ver gaat dat aan de betrokken onderwijsinstelling het recht van beslissing wordt ontzegd; botst dan ook, wat het vrij onderwijs betreft, met de vrijheid om onderwijs in te richten. Wat het officieel onderwijs betreft, doet die regel afbreuk aan de autonomie die voor de gemeentelijke en provinciale organen regel is. Op grond van die overwegingen mag worden aanbevolen aan het advies van de kamer van beroep geen bindend karakter te geven.

Ter vrijwaring van de belangen van het personeelslid kan wel gedacht worden aan een bepaling naar luid waarvan, wanneer de inrichtende macht op het advies van de kamer van beroep niet ingaat, de redenen daarvan in de beslissing horen te worden opgenomen.

In geen geval kan aan de betrokkenen het recht worden ontnomen om de betwisting aan de rechter voor te leggen.

Uit de tekst blijkt niet dat, zoals in de memorie van toelichting is gesteld, "het verhaal" van de bezwaarindiener niet opschortend werkt. Daarom wordt voorgesteld het derde lid aan te vullen met een bepaling te stellen als volgt :

"Het indienen van een bezwaarschrift schort het ontslag niet op".

In het vierde lid schrijve men :

"De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen van de bezwaarprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden".

\*

In de opzegging van een tijdelijk personeelslid om dringende redenen, welke in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs uitdrukkelijk is geregeld (artikel 24), is in dit ontwerp niet voorzien.

Aan de Raad van State is voor dit verschil in regelgeving geen reden opgegeven.

\*

Men stelle paragraaf 2 als volgt :

"§ 2. Wanneer het personeelslid wiens aanstelling met toepassing van paragraaf 1 wordt beëindigd, reeds eerder

bij tuchtmaatregel was teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, wordt, zo nodig, de duur van de opzeggingstermijn verlengd in functie van het aantal werkdagen die krachtens de werkloosheidsreglementering zijn vereist om op werkloosheidsuitkering te kunnen aanspraak maken (1).

Tijdens die opzeggingstermijn geniet het personeelslid de brutowedde van het ambt waarin het, voor zijn terugzetting, vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.

Het personeelslid kan tegen het ontslag een bezwaar indienen bij de bevoegde kamer van beroep binnen de termijn en op de wijze bepaald in paragraaf 1, derde lid.

Artikel 23, § 1, f), is niet van toepassing op dit personeelslid?

De bepaling in het ontwerp, volgens welke "deze wedde onderhevig is aan de afhoudingen die worden toegepast op de wedde van een tijdelijk personeelslid" is weggelaten, eensdeels omdat de Gemeenschappen en de Gewesten niet be-

---

(1) Mocht het de bedoeling zijn, zoals bij het onderzoek van dit ontwerp is meegedeeld, bij het vaststellen van de hier bedoelde opzeggingstermijn ook rekening te houden met de voorwaarden inzake de verplichte ziekteverzekering, zal men de tekst, in dit ontwerp alsmede in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs, moeten verruimen. Hiertoe mag worden verwezen naar het tekstvoorstel onder artikel 32, § 3.

voegd zijn om de toepassing of het toepassingsgebied van de sociale zekerheid voor werknemers te regelen, anderdeels, omdat, krachtens artikel 9, § 1, eerste lid, van het koninklijk van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, de tijdelijke personeelsleden onderworpen zijn aan onder meer de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid voor werknemers.

#### Artikel 27.

In het tweede lid schrijve men :

"De inrichtende macht of haar gemandateerde kan met een kortere termijn instemmen. Die instemming blijkt uit een geschrift; het vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend".

#### Artikel 28.

De bepaling van de laatste zin van het derde lid is geen nieuwe bepaling. De erin opgenomen aangelegenheid valt al onder administratief toezicht dat geregeld is, al naar het geval, door de provinciewet, de gemeentewet en het decreet van 7 juni 1989 houdende vaststelling, voor het Vlaamse Gewest, van regelen betreffende de organisatie alsook de uitoefening van het administratief toezicht op de gemeenten en de gemeentewet.

Artikel 31.

Er mag worden aan herinnerd dat het begrip "wervingsambt" in dit decreet niet omschreven wordt.

Artikel 32.Paraaraaf 1.

1. In de inleidende zin van paragraaf 1 schrijven men :

"Onverminderd de benoemingsvoorwaarden van toepassing in het hoger onderwijs van het korte type bepaald in artikel 10, afdeling 2, van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs, kan niemand vast benoemd worden in een wervingsambt indien hij op het ogenblik van de benoeming niet voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 21, met uitzondering van 4°, en daarenboven :".

2. In de commentaar bij artikel 33 wordt gesteld dat "in voorliggend ontwerp de verplichting tot vacantverklaring enkel geldt wanneer er personeelsleden in dienst bij de inrichtende macht zijn die aan de voorwaarde voor benoeming voldoen van artikel 32, § 1. Deze verplichting vervalt bijgevolg wanneer deze personeelsleden de noodzakelijke anciënniteit enkel behalen door toepassing van paragraaf 6 van dit artikel (32) of bij toepassing van artikel 36" (blz. 55).

Gelezen in die context, lijkt men in paragraaf 1, 1°, tweede streepje, de woorden "wanneer toepassing wordt gemaakt van artikel 36 of" te moeten schrappen.

De verwijzing naar het wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid, kan, gelet op het bepaalde in artikel 31, 1°, ook wegvallen. Het volstaat dan de bepaling van 1°, eerste lid, inleidende zin, te redigeren als volgt :

"1° op 30 juni . . . tenminste 720 dagen dienstanciënniteit bij de inrichtende macht telt, waarvan 360 dagen in het bedoelde ambt;"

Indien met de tweede zin van 1" wordt bedoeld dat voor de vaste benoeming van het onderwijzend personeel dat enkel een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs bezit, door de inrichtende macht benevens een dienstanciënniteit van 360 dagen in het betrokken ambt, bijkomend een zelfde dienstanciënniteit voor het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking kan worden geëist, dient zulks in het ontwerp te worden verduidelijkt.

In 2° moet worden verduidelijkt of wordt bedoeld de betrekking welke het personeelslid tot dan heeft bekleed dan wel die waarin het vast benoemd zal worden. In het eerste geval kan de bepaling beter opgenomen worden in 1' dat de dienstanciënniteit in een ambt betreft., In het tweede geval gaat het niet om een voorwaarde waaraan de kandidaat moet voldoen, maar eerder om een voorwaarde waaronder de benoeming in vast verband kan geschieden.



In 3" schrijve men, om taalkundige redenen :

"3° gekandideerd heeft in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten;".

In 4" wordt verwezen naar de lichamelijke geschiktheid "zoals bedoeld in artikel 28, 4°, van de wet van 29 mei 1959 of in een andere wet, decreet of besluit? Naar luid van artikel 21, § 3, tweede lid, geldt de beslissing van de sociaal-medische rijksdienst, waarbij een personeelslid medisch geschikt wordt bevonden voor een tijdelijke aanstelling, zolang hij als personeelslid in het onderwijs fungeert. Vraag is of er geen contradictie bestaat tussen beide bepalingen.

Overigens moet worden opgemerkt dat voor de tijdelijke aanstelling het onderzoek naar de lichamelijke geschiktheid uitvoerig geregeld wordt in artikel 21, § 3, van het ontwerp, terwijl voor de vast benoemde personeelsleden verwezen wordt naar "artikel 28, (§ 1), 4°, van de wet van 29 mei 1959 en naar bepalingen in andere wetten, decreet of besluit". Die laatste verwijzing is te algemeen om 'als rechtsregel in aanmerking te komen

Met betrekking tot 5° heeft de gemachtigde ambtenaar geen uitsluitel kunnen geven over de vraag of de kandidaat dan wel de betrekking, zoals in artikel 65, § 5, is gesteld, niet vatbaar is voor of vrij is van reffectatie en wedertewerkstelling.

Vermits voor een tijdelijke aanstelling geen leeftijdsgrens is bepaald, is het mogelijk dat tijdelijk aangestelde personeelsleden, alhoewel zij een beroep kunnen doen op de voorrangsregeling bepaald in artikel 25, § 1, a), op grond van het bepaalde in 6' niet voor benoeming in vast verband in aanmerking komen.

#### Paraaraaf 2.

Om een zekere parallellisme tussen de bepalingen van het ontwerp tot stand te brengen ware het beter deze bepaling naar het model van het tekstvoorstel voor artikel 22, § 1, op te splitsen in twee afzonderlijke paragrafen, één voor het vrij onderwijs en één voor het officieel onderwijs.

#### Paraaraaf 3.

In paragraaf 3 wordt de toestand geregeld van het personeelslid dat door de administratieve gezondheidsdienst onder voorbehoud toelaatbaar wordt verklaard. Voor dat geval is zonder enige aanwijsbare reden in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs niet in een regeling voorzien.

Met dat voorbehoud, stelle men de tweede zin van die paragraaf als volgt :

"Wanneer het personeelslid na uitputting van de procedure definitief ontoelaatbaar wordt verklaard, wordt hij ontslagen met een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastge-

steld in functie van het aantal arbeidsdagen die nodig zijn om aanspraak te hebben op de uitkeringen in de werkloosheids- en verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Tijdens de opzeggingstermijn wordt het personeelslid geacht als tijdelijke te zijn aangesteld".

In het ontwerp is niet geregeld welke wedde tijdens de opzeggingsperiode aan het personeelslid moet uitgekeerd worden.

#### Paragraaf 5.

In paragraaf 5 worden de rechtsgevolgen van de vaste benoeming geregeld. Bij ontstentenis van enige commentaar in de memorie van toelichting is het niet duidelijk welke de precieze draagwijdte van die bepaling is. In elk geval lijkt zij in een afzonderlijk artikel te moeten worden opgenomen.

Met betrekking tot deze bepaling rijst de vraag welke de precieze relatie is tussen een ambt, een betrekking, een affectatie en een opdracht en welke de rechtsgevolgen zijn van een vaste benoeming op grond van een gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs.

Onder dit voorbehoud vulle men de inleidende zin aan als volgt : "... betrekking, reffectatie en wedertewerkstelling geldt . . .".

Paragraaf 6.

De bepalingen van paragraaf 6 en van artikel 36 wijken af van het principe volgens welke de vaste benoeming gebeurt bij interne recrutering op grond van de bij de benoemende inrichtende macht opgebouwde dienstanciënniteit (zie de commentaar aangehaald bij artikel 32, § 1, 1").

Als regel zou dan ook moeten worden gesteld dat de inrichtende macht enkel om gewichtige redenen van het bepaalde in artikel 32, § 1, 1°, mag afwijken en dienvolgens elke benoeming op grond van artikel 32, § 6, of van artikel 36, met redenen moet omkleden .

Vraag is tenslotte of voor het berekenen van de voor een vaste benoeming vereiste dienstanciënniteit niet moet worden gesteld dat in afwijking van artikel 6, a), het aantal gepresteerde dagen niet met 1,2 mag vermenigvuldigd worden (cfr. artikel 25, § 1, e) van dit ontwerp wat de tijdelijke aanstelling in het gesubsidieerd onderwijs betreft, en artikel 35, § 3, van het ontwerp Gemeenschapsonderwijs, wat de vaste benoeming betreft).

Artikel 33.

Volgens de memorie van toelichting worden met de in paragraaf 1 bedoelde oproep de vacante betrekkingen meegedeeld aan de personeelsleden van de inrichtende macht die de voorwaarden van vaste benoeming vervullen.

Men passe het eerste lid dan ook aan als volgt :

"... en wedertewerkstelling, deelt de inrichtende macht ieder schooljaar, na 1 februari en voor 31 maart, aan de personeelsleden die de voorwaarden voor vaste benoeming vervullen, de vacante betrekkingen mee. De vacante betrekkingen worden vastgesteld in functie van de toestand op 1 februari van dat jaar".

In het derde lid, dat beter het tweede lid zou worden, schrijve men : "... betrekkingen en vermeldt de vorm waarin en de termijnen waarbinnen moet gekandideerd worden".

Het tweede en het vierde lid kunnen dan worden samengebracht in een nieuw derde lid, te stellen als volgt :

"De vaste benoeming gaat in op 1 september van het volgend schooljaar en kan enkel geschieden voor zover de betrekkingen bedoeld in het eerste lid op die datum nog vacant zijn".

Het vijfde lid, dat dan 'het vierde lid wordt, stelle men vervolgens als volgt :

"Vaste benoemingen in het hoger kunstonderwijs en in het hoger onderwijs van het korte type gaan in op 1 oktober?"

Paragraaf 2 ware duidelijker als volgt gesteld :

"De Vlaamse Executieve kan voor de categorieën van personeelsleden die ze aanwijst, de vaste benoeming afhanke-

lijk maken van een onderwijsopdracht waarvan zij het minimum bepaalt?

Om deze tekst bestaanbaar te maken met artikel 17, § 5, van de Grondwet moet hij tevens aangevuld worden met de vermelding van de criteria die de Vlaamse Executieve bij de aanwending van de delegatie zal moeten volgen.

#### Artikel 34.

Dit artikel kan als volgt worden gesteld :

"Een betrekking die, hetzij deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cycli of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing is, hetzij slechts voor een beperkte duur kan worden gesubsidieerd, komt niet in aanmerking voor een vacantverklaring of een benoeming in vast verband?

In een tweede lid moet worden gepreciseerd dat deze bepaling niet van toepassing is op het administratief en technisch personeel van de centra (zie artikel 4, § 1, vierde lid, van het ontwerp).

#### Artikel 35.

In paragraaf 1 schrijve men : "Het personeelslid dat voor een vaste benoeming in verschillende betrekkingen kandideert, moet . . .".

Onverminderd de opmerkingen die met betrekking tot de gelijkaardige bepaling van artikel 25, § 8, zijn gemaakt, passe men het eerste lid van paragraaf 3 aan als volgt :

"... voor een vaste benoeming in een overeenkomstig artikel 33, § 1, eerste lid, vacant verklaarde betrekking, . . .T

In paragraaf 3, tweede lid, tweede zin, leze men :  
"De inrichtende macht kan instemmen met een kortere termijn.  
Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld?

Indien wordt ingegaan op de suggestie gedaan bij artikel 25, § 1, a), schrijve men in paragraaf 3, derde lid, in fine : "... van artikel 25, § 1, eerste lid, 1°, vol-  
doen?

#### Artikel 36.

Er kan worden verwezen naar de opmerkingen die bij artikel 32, § 1, 1° en § 6 werden geformuleerd.

#### Hoofdstuk IV. - Selectie en bevordering.

Uit de bepalingen van dit hoofdstuk blijkt niet welke groep van ambten met selectie- en bevorderingsambten wordt bedoeld.

In de huidige stand van de reglementering onderscheidt de notie selectieambt zich fundamenteel van de notie bevorderingsambt door het feit dat wie bevorderd wordt, functioneel niet meer is wat hij voorheen was : de tot directeur bevorderde onderwijzer bijvoorbeeld is niet langer onderwijzer, terwijl diegene die benoemd wordt in een selectieambt wel functioneel blijft wat hij is : de onderwijzer aan een oefenschool bijvoorbeeld blijft een onderwijzer.

In overeenstemming hiermee eist het koninklijk besluit van 22 maart 1969 in het rijksonderwijs enerzijds voor een benoeming in een bevorderingsambt, het slagen voor een examen, anderzijds voor een benoeming in een selectieambt, dat men gedurende een bepaalde tijd met voldoening een ambt heeft uitgeoefend dat in verhouding staat tot het selectieambt. Een personeelslid kan voor een benoeming in een selectieambt eerst geselecteerd worden in een bepaalde richting, wanneer het in die richting een bepaalde tijd met voldoening op het gewone niveau heeft gefungeerd en zodoende zonder examen - het neemt immers niet een nieuwe functie op, maar oefent dezelfde functie alleen op een hoger niveau uit - geacht kan worden naar het hogere niveau te kunnen overstappen (zie arrest van de R. v. St., nr. 32.809, van 27 juni 1989, inzake De Wilde).

Met het ontwerp wordt zowel voor de selectie- als voor de bevorderingsambten nog slechts een bekwaamheidsbewijs vereist (zie artikel 39 van het ontwerp). Vraag is of het in die omstandigheden nog zinvol is het onderscheid tussen beide soorten van ambten in stand te houden.



Artikel 37.

Het ware aangewezen vooraf te bepalen in welke gevallen een betrekking in een selectie- of bevorderingsambt vacant is.

Bovendien moet worden vermeld dat de bepalingen van de artikelen 37, 38, 39 en 41 niet van toepassing zijn . op het administratief personeel van de instellingen en centra, en dat de artikelen 38 en 39, § 2, niet van toepassing zijn op het technisch personeel van de centra (zie artikel 4, § 1, derde en vierde lid, van het ontwerp).

Artikel 38.

Voor de redactie van die bepaling wordt verwezen naar het tekstvoorstel geformuleerd bij artikel 34.

Artikel 39.

Deze bepaling betreft de voorwaarden waaraan een personeelslid moet voldoen om in een selectie- of bevorderingsambt vast benoemd te worden.

Men schrijve dan ook in de inleidende zin van paragraaf 1 :

"Onverminderd de benoemingsvoorwaarden van toepassing in het hoger onderwijs van het korte type bepaald in artikel 40 van de wet van 7 juli 1970, moet het personeelslid om vast benoemd te worden in een selectie- of bevorderingsambt, op het ogenblik van de benoeming voldoen aan de volgende voorwaarden :".

In paragraaf 1, 1°, leze men : "... van de betrokken personeelscategorie?

Indien, zoals in paragraaf 3 is gesteld, een kandidaat geen vast benoemd personeelslid moet zijn om in het ambt van werkplaatsleider benoemd te worden, wordt hij niet in een bevorderings- maar in een wervingsambt benoemd.

In paragraaf 4 schrijve men :

"In afwijking van het bepaalde in § 1 . . . voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 32, § 1".

Men stelle paragraaf 5 als volgt :

"§ 5. De benoeming bedoeld in de §§ 1 en 2 moet schriftelijk worden vastgesteld op de wijze bepaald in artikel 32 (§§ 2 en 3)".

#### Artikel 40.

Taalkundig lijkt het beter in fine te schrijven :  
"... als hoofdamt".

Artikel 41.

Indien, zoals blijkt uit de memorie van toelichting, in paragraaf 1, eerste lid, b), met "artikel 38" enkel de hypothese van de "geleidelijke opheffing ten gevolge van rationalisatie" wordt bedoeld, dient dit in het ontwerp zelf gepreciseerd te worden.

Steeds volgens de commentaar bij dit artikel heeft het tijdelijk aangesteld personeelslid, dat de voorwaarden voor benoeming vervult, na verloop van het tweede schooljaar, "recht op benoeming? Indien dat zo is, dan moet minstens uit het aangelegde dossier blijken dat er redenen aanwezig waren om de in het derde lid bedoelde "terugkeer van het personeelslid naar zijn vorig ambt" te beslissen.

Men lijkt de laatste zin van het derde lid te moeten lezen als volgt :

"... wordt het personeelslid . . . voldoet, geacht vast benoemd te zijn in het selectie- of bevorderingsambt".

Voorts wordt voorgesteld het vierde lid te redigeren als volgt :

"De termijn van twee volledige schooljaren kan worden verlengd wanneer het gaat om :

- 1° bevorderingsambten . . . voor zover personeelsleden van de inrichtende macht die aan de benoemingsvoorwaarden voldoen, hiervoor niet hebben gekandideerd:

2" bevorderingsambten van . . . (voorts zoals in het ontwerp);

3" bevorderingsambten . . . (voorts zoals in het ontwerp)".

In paragraaf 2 is niet duidelijk wat met de woorden "onverminderd het bepaalde in § 1, c, laatste lid," wordt bedoeld.

In paragraaf 4, tweede zin, wordt gesteld dat "behoudens bij onderlinge overeenkomst of met het akkoord van de inrichtende macht (...) de vooropzeg vijftien kalenderdagen (bedraagt) gedurende de eerste zes maanden volgend op de aanstelling? Die bepaling maakt geen onderscheid tussen het ontslag op initiatief van het personeelslid of het ontslag door de inrichtende macht. Onder dat voorbehoud lezen de tweede zin van die paragraaf als volgt : "Gedurende de eerste zes maanden van de aanstelling bedraagt de opzeggingstermijn vijftien kalenderdagen: de inrichtende macht kan instemmen met een kortere opzeggingstermijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld. Na die periode van zes maanden kan . . .".

In paragraaf 5 kunnen de woorden "bij algemeen verbindend verklaarde beslissing van het paritair comité en voor de inrichtende machten die in deze beblissing worden vermeld", zo worden gelezen dat de paritaire comités met individuele afwijkingen zouden kunnen instemmen. Dat kan moeilijk de bedoeling zijn. Men leze dan ook "krachtens een algemeen verbindend verklaarde beslissing?

Artikel 42.

Men stelle de bepaling als volgt :

"Artikel 42.-

Elke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt wordt schriftelijk vastgesteld op de wijze en met de vermeldingen bepaald in artikel 22".

Artikel 44.

Dit artikel zou moeten aanvangen met een definitie van het begrip "mutatie", mogelijk te stellen als volgt :

"De mutatie bestaat in het toewijzen van een andere betrekking van het ambt waarin het personeelslid vast benoemd is. Zij geschiedt niet dan op diens verzoek?

Artikel 45.

Voor paragraaf 1, eerste lid, wordt de hierna volgende tekst in overweging gegeven :

"Een vacant verklaarde betrekking kan aan het personeelslid dat erom verzoekt, bij mutatie worden toegewezen voor zover de betrekking, overeenkomstig de ter zake geldende bepalingen, niet bij wege van reaffectatie of wedertewerkstelling moet worden toegewezen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid".

In het tweede lid schrijve men : "... de gesubsidieerde instellingen of de centra . . .".

Krachtens het bepaalde in paragraaf 2 is mutatie naar onderwijsinstellingen van het gesubsidieerd onderwijs of naar gesubsidieerde centra eveneens mogelijk voor personeelsleden van onderwijsinstellingen en van centra van het gemeenschapsonderwijs.

In dit verband mag erop gewezen worden dat een analoge bepaling niet voorkomt in het ontwerp Gemeenschapsonderwijs. Een reden is niet opgegeven. Daaruit volgt dat mutatie van het gesubsidieerd onderwijs of van de gesubsidieerde centra naar het gemeenschapsonderwijs niet mogelijk is.

Tot slot mag worden opgemerkt dat niet is voorzien in specifieke regelen voor de mutatie van een godsdienstleerkracht.

#### Artikel 49.

Men leze : "... op verhoging in wedde en kan het zijn aanspraak . . .".

#### Artikel 55.

Er moet een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen, enerzijds, de terbeschikkingstelling bij tuchtmaat-

regel waarvan de administratieve gevolgen moeten worden geregeld in de desbetreffende artikelen van hoofdstuk IX, afdeling 1 - tuchtstraffen, en, anderzijds, de terbeschikkingstelling geregeld door de artikelen 55 en 56.

Men vervange derhalve in artikel 55, eerste lid, onder f) de vermelding "bij tuchtmaatregel" door de vermelding "wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen" en schrappe g).

De inleidende zin wijzige men als volgt :

"Onverminderd het bepaalde in de artikelen 64 en 65 betreffende de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel, kan het personeelslid . . .".

#### Artikel 56.

In paragraaf 2, 2, schrijf men :

"... of van artikel 22, derde lid, a) en c) van de wetten op het lager onderwijs, gecoördineerd op 20 augustus 1957, of van de bepalingen van het koninklijk besluit van 8 oktober 1975 houdende de eerste maatregelen . . .".

In paragraaf 2, 3, schrijf men :

"... en op wie de bepalingen toepasselijk zijn van :

- artikel 22 van het koninklijk besluit nr. 49 van 2 juli 1982 betreffende de oprichtingsnormen en de herstructure-

ring van instellingen in het secundair onderwijs met volledig leerplan:

- artikel 39 van het koninklijk besluit nr. 439 van 11 augustus 1986 . . . .
- artikel 25 . . . .
- artikel 16 van het koninklijk besluit nr. 461 van 17 september 1986 ...;
- artikel 14 van het koninklijk besluit nr. 541 van 31 maart 1987 houdende het rationalisatie- en programmatieplan van het aanvullend secundair beroepsonderwijs en tot wijziging van het koninklijk besluit nr. 460 van 17 september 1986 tot vaststelling van het rationalisatieplan en het programmatieplan van het hoger onderwijs van het korte type en tot wijziging van de wetgeving betreffende de organisatie van het hoger onderwijs van het lange type".

Vraag is of hier niet tevens melding moet worden gemaakt van de overeenstemmende bepalingen van het koninklijk besluit nr. 467 van 1 oktober 1986 betreffende de rationalisatie en programmatie en de normen inzake personeelsomkadering van de psyche-medisch-sociale'centra en tot vaststelling van de voorwaarden voor toegang tot de Fondsen voor schoolgebouwen.



Artikel 57.

Het eerste lid bepaalt dat een wachtgeldtoelage (lees : wachtgeld) "kan" worden verleend aan sommige categorieën van ter beschikking gestelde personeelsleden. Het gebruik van het potestatieve "kan" geeft de indruk dat over het verlenen van het wachtgeld van geval tot geval zal worden beslist door de bevoegde overheid, wat naar het zeggen van de gemachtigde van de Executieve geenszins de bedoeling is. Mede rekening houdend met de opmerking bij artikel 55, eerste lid, f), passe men het eerste lid dus aan als volgt :

"De Vlaamse Executieve bepaalt de voorwaarden waaronder de personeelsleden ter beschikking gesteld om de redenen vermeld in artikel 55, eerste lid, a), b), c), e) of f), aanspraak kunnen maken op een wachtgeld?

In het tweede lid vervange men de woorden "De wachtgeldtoelage" door "Het wachtgeld?

Artikel 58.

De delegatie aan de Vlaamse Executieve tot bepaling van de voorwaarden waaronder "een beroep kan worden gedaan" op personeelsleden ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking is te algemeen geformuleerd : het decreet moet ten minste de grote lijnen aangeven van de beoogde regeling. In het ontwerp Gemeenschapsonderwijs (artikel 82) is de aangelegenheid anders geregeld.

Voor het overige schrijve men in het eerste lid :  
"... artikel 55, eerste lid, a) ...".

Artikel 59.

Dit artikel bepaalt de gevallen waarin en de voorwaarden waaronder personeelsleden ambtshalve en zonder opzegging uit hun ambt worden ontslagen.

Een van die gevallen, onder 1°, b), is het verlies van de burgerlijke en politieke rechten, of een deel ervan, voornamelijk het recht een openbaar ambt uit te oefenen.

De Executieve zal moeten nagaan of deze bepaling niet moet worden genuanceerd, in die zin bijvoorbeeld dat bij een tijdelijke ontzetting uit een of meer van die rechten, de betrokkene niet wordt ontslagen maar op non-activiteit gesteld.

★

In 1°, c), schrijve men : "de verplichtingen van de dienstplichtwetten nakomen".

★

Wat de gevallen onder 4" betreft, te weten "de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en

strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft", moge worden verwezen naar de opmerking onder 1°, b).

\*

In 5° schrijve men : "... artikel 66 is van overeenkomstige toepassing op dit personeelslid?

\*

De bepaling onder 8°, krachtens welke de personeelsleden ambtshalve en zonder opzegging uit hun ambt worden ontslagen "vanaf het ogenblik waarop de onregelmatige vaste benoeming wordt ingetrokken ...", moet in verband worden gebracht met artikel 199 van het decreet van 31 juli 1990 betreffende het onderwijs - 11, dat luidt als volgt :

"Artikel 199. Indien een personeelslid van het gemeenschaps- of van het gesubsidieerd onderwijs in strijd met het personeelsstatuut en buiten de normen is benoemd, kan de Vlaamse Executieve binnen een periode van één jaar, te rekenen vanaf de datum van ontvangst door de administratieve diensten van de Vlaamse Executieve van de beslissing houdende deze benoeming, de wedde terugvorderen met betrekking tot die periode.

De personeelsleden die aldus wederrechtelijk werden benoemd zijn van ambtswege ontslagnemend.

Indien de benoeming wordt bekomen door bedrieglijke handelingen of door valse of welbewust onvolledige verklaringen, bedraagt de in het eerste lid vermelde termijn dertig jaar".

Minstens wat de personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs betreft, weet men dat de nationale wetgever, door in artikel 19 van de bij koninklijk besluit van 12 januari 1973 gecoördineerde wetten op de Raad van State te bepalen dat beroep bij de afdeling administratie wordt ingesteld "binnen de termijn door de Koning bepaald", het Staatshoofd heeft verplicht tot het vaststellen van die termijn "teneinde een beperking . . . te stellen aan het recht dat de wet de onderhorigen verleent om voor de Raad van State . . . vorderingen in te stellen die de werking van de openbare diensten kunnen hinderen" (verslag aan de Regent van 23 augustus 1948 tot regeling van de rechtspleging voor de afdeling administratie van de Raad van State). Artikel 4 van het besluit van de Regent van 23 augustus 1948 stelt dat de in artikel 9 van de wet (artikel 14 van de gecoördineerde wetten) bedoelde beroepen verjaard zijn 60 dagen nadat, naar gelang van het geval, de handeling bekendgemaakt, betekend of ter kennis gekomen is.

Uit voormelde wets en reglementsbepalingen heeft de Raad van State, afdeling administratie, in talrijke arresten afgeleid dat een administratieve overheid - die door de intrekking van de administratieve rechtshandeling "haar eigen rechter speelt" - een individuele administratieve rechtshandeling die rechten toekent en die niet binnen de wettelijke termijn met een annulatieberoep werd bestreden alleen op geldige wijze kan intrekken wanneer die handeling door een zo grove onrechtmatigheid is aangetast dat zij voor onbestaande moet worden gehouden, door bedrog is uitgelokt, of wanneer een uitdrukkelijke wetsbepaling die intrekking toelaat. Deze rechtspraak gaat uit van het beginsel van de

onaantastbaarheid van de definitief door een constitutieve administratieve beschikking gevestigde concrete situaties en van de daaruit voortgekomen rechtsverhoudingen enerzijds en, anderzijds, de lofwaardige bezorgdheid van de overheid om aan een begane onrechtmatigheid een einde te 'maken (zie o.m. arrest Tommelein, nr. 23.281 van 24 mei 1983).

Gaat men, zoals uit die rechtspraak moet worden geconcludeerd, ervan uit dat voormelde regeling als deel uitmakende van de organisatie van de processuele rechtsbescherming, behoort tot het gerechtelijk recht, dan behoren regels die de intrekking van administratieve rechtshandelingen betreffen - als uitzonderingen op een uit de organieke wet op de Raad van State afgeleide rechtsregel - tot de uitsluitende bevoegdheid van de nationale wetgever.

Het besluit is dan ook dat de nadere regelen in 8" in het licht van die rechtspraak - onder meer op het stuk van de termijn - moeten worden herzien.

Daarnaast rijst de vraag waarom niet is voorzien in een systeem van opzegging waarbij, zo nodig, de betrokkene, naar analogie van het bepaalde in de artikelen 26, § 2, 32, § 3 en 66, gedurende een genoegzaam lange periode in dienst wordt gehouden om hem, door middel van het storten van de sociale bijdragen, recht op werkloosheidsuitkeringen **c.q.** uitkeringen in de ziekte en invaliditeitsverzekering te verschaffen.

Het geval onder 9' betreft het ontslag "vanaf het ogenblik waarop het hoofd van de betrokken eredienst een einde maakt aan het mandaat van de leermeester godsdienst of de godsdienstleraar?

Zoals die bepaling is gesteld, houdt ze ook de mogelijkheid in de betrokkene te ontslaan om andere redenen dan die welke op zijn onderwijsopdracht betrekking hebben.

Voor het overige passe men de tekst aan als volgt :

"9° vanaf het ogenblik waarop de inrichtende macht, op verzoek van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst, aan de opdracht van de godsdienstleerkracht een einde maakt. Het bepaalde in artikel 66 is van overeenkomstige toepassing op deze personeelsleden?

#### Artikel 60.

Men wijzige de tekst als volgt :

"De beslissing waarbij een personeelslid ambtshalve is ontslagen, wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht van de betrokkene op de wijze bepaald in artikel 28, derde lid".

Artikel 62.

Dit artikel kan beter worden opgenomen in hoofdstuk X - Slotbepalingen.

Men passe de tekst aan als volgt :

"Alle bedingen of bepalingen strijdig met dwingende wets-, decreets- of reglements-bepalingen of met aanvullende regels van het bevoegd paritair comité, zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van het personeelslid in te korten?

Artikel 63.

Dit artikel luidt als volgt :

"Artikel 63.-

Buiten de gevallen, bepaald in hoofdstuk VII, blijft het vastbenoemd personeelslid bij betwisting in dienst (lees : dienstactiviteit) behoudens preventieve schorsing tot op het ogenblik van een definitieve disciplinaire of gerechtelijke uitspraak?

Luidens de memorie van toelichting regelt deze bepaling de rechtspositie van de personeelsleden gedurende een disciplinaire of gerechtelijke procedure. Tot aan het einde van die procedure blijft het personeelslid in dienst, behoudens wanneer het preventief werd geschorst of wanneer een van de bepalingen van hoofdstuk VII (definitieve ambtsneerlegging) dient te worden toegepast.

Deze bepaling lijkt overbodig te zijn vermits de administratieve standen waarin het personeelslid zich kan bevinden, worden geregeld door artikel 47 en volgende van het ontwerp.

Voorts is het zo onduidelijk en inaccuraat gesteld dat het aanleiding kan geven tot ernstige interpretatieproblemen. zo zou, luidens de ontworpen tekst, een personeelslid bij een disciplinaire procedure in dienst (lees : dienstactiviteit) blijven, behoudens in het geval dat het preventief geschorst is. Hieruit zou dan kunnen worden afgeleid dat bij een preventieve schorsing het personeelslid in non-activiteit is, wat geenszins het geval is, vermits dit in tegenspraak zou zijn met het begrip "schorsing" en daarenboven in strijd met artikel 67 krachtens hetwelk de wedde van een preventief geschorste ten hoogste met de helft kan worden verminderd.

Het artikel kan dus beter worden weggelaten.

Indien op deze en de onder artikel 62 gedane suggestie wordt ingegaan, vervalt hoofdstuk VIII (waarvan het opschrift "sancties" trouwens inadequaaf is)' en dient de nummering van de volgende artikelen en hoofdstukken te worden aangepast.



Artikel 64.

In het eerste lid, inleidende zin, kan worden volstaan met te bepalen :

"In geval van tekortkoming aan hun plichten, kunnen de vast benoemde personeelsleden . . .".

Voorts vervange men "de afhouding op wedde" door "de inhouding van wedde".

Ten slotte mag de vraag worden gesteld of, naar analogie van het bepaalde in artikel 58, § 1, van het ontwerp Gemeenschapsonderwijs, niet moet worden voorzien in een specifieke regeling voor de godsdienstleerkrachten.

Artikel 65.

Men formuleer paragraaf 1 als volgt :

"Inhouding van wedde wordt toegepast gedurende ten hoogste zes maanden en mag niet meer dan een vijfde van de laatste brutoactiviteitswedde per maand bedragen?

★

In paragraaf 2 schrijf men : "... de halvering van de laatste brutoactiviteitswedde . . .".

★

Paragraaf 3, tweede volzin, passe men aan als volgt :

"... en ontvangt een wachtgeld ten bedrage van de helft van de laatste brutoactiviteitswedde".

★

In paragraaf 4 leze men :

"De inhouding van wedde, de halvering van de wedde of de toekenning, met toepassing van paragraaf 3, van een wachtgeld mag niet . . . (voorts zoals in het ontwerp)".

★

In paragraaf 5, welke de gevolgen regelt van de terugkeer tot de tijdelijke aanstelling, wordt onder meer bepaald dat het gestrafte personeelslid "reffectatievrij is". De gemachtigde ambtenaar heeft ook hier geen uitsluitel kunnen geven over de vraag of hiermee het personeelslid zelf wordt bedoeld dan wel, zoals in artikel 32, § 1, 5°, de betrekking waarin het is tewerkgesteld.

De tweede volzin formuleer men als volgt :

"Het personeelslid dat bij tuchtmaatregel is teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, komt slechts opnieuw in aanmerking voor een vaste benoeming na verloop van twee volledige schooljaren volgend op de uitspraak?

Voor het overige moet worden opgemerkt dat de toestand van de gestrafte tijdens die tijdelijke aanstelling niet is geregeld. Strikt genomen zou men bijvoorbeeld kunnen aanvoeren dat op hem de regeling van artikel 23 van toepassing is, te weten de gevallen waarin een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt van rechtswege een einde neemt. Maar zulks schijnt niet de bedoeling te zijn.

Ook op dit punt moet paragraaf 5 dus worden herzien.

★

Paragraaf 6 regelt de terugzetting in rang.

Men formuleer de eerste twee volzinnen als volgt :

"De terugzetting in rang gaat in op de aanvang van het schooljaar volgend op de uitspraak. Het personeelslid wordt bezoldigd volgens de weddeschaal verbonden aan het ambt dat hem bij die tuchtmaatregel is toegewezen?

De derde volzin, welke de Executieve gelast de nadere gevolgen van de sanctie te bepalen, is te algemeen geformuleerd. Deze delegatie moet worden aangevuld zodat duidelijk wordt welke aspecten van die sanctie nader moeten geregeld worden.

Artikel 66.

Men passe de tekst aan als volgt :

"In geval van ontslag bij tuchtmaatregel wordt het personeelslid definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld in functie van het aantal arbeidsdagen die nodig zijn om aanspraak te hebben op de uitkeringen van de werkloosheids- en verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Tijdens de opzeggings-termijn wordt het personeelslid geacht als tijdelijke te zijn aangesteld, kan het door de inrichtende macht met een andere opdracht worden belast en, naar rato van de grootte van die opdracht, worden vervangen. Het ontvangt de bruto-wedde verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn?

★

Tot slot mag worden opgemerkt dat, in tegenstelling tot het voormelde ontwerp Gemeenschapsonderwijs het huidige ontwerp geen nadere regeling betreffende de blaam bevat.

Artikel 67.

Alhoewel de preventieve schorsing wordt voorgesteld als een ordemaatregel, wordt niettemin in de halvering

van de wedde van het geschorste personeelslid voorzien. Een zodanige maatregel behoort in de regel tot de tuchtstraffen.

In dat verband mag worden opgemerkt dat met betrekking tot de preventieve schorsing, artikel 129 van het koninklijk besluit van 29 maart 1969 dat het statuut van het personeel van het rijksonderwijs regelt, de inhouding van wedde enkel toestaat wanneer het preventief geschorste personeelslid "het voorwerp is van een strafrechtelijke of tuchtvervolgning wegens een zware tekortkoming waarvan hij op heterdaad betrappt is of waarvoor bewijskrachtige aanwijzingen voorhanden zijn", en op voorwaarde dat zij niet tot gevolg heeft dat het personeelslid een weddebedrag ontvangt dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene aanspraak zou kunnen maken indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid van werknemers.

#### Artikel 68.

Dit artikel laat de mogelijkheid open dat het ontslag bij tuchtmaatregel met terugwerkende kracht zou kunnen opgelegd worden.

In dezen kan terugwerking van het ontslag tot de begindatum van de preventieve schorsing enkel worden aanvaard op de voorwaarde dat de schorsing op regelmatige wijze is geschied en de terugwerking geen bijkomende nadelen aan de uitgesproken tuchtstraf toevoegt. Aldus mag aan de tuchtstraf slechts terugwerkende kracht worden verleend voor de periode van de preventieve schorsing die in redelijkheid

geacht wordt nodig te zijn voor het afwikkelen van de tucht-procedure en mag zij in geen geval aangewend worden om de pecuniaire belangen van de inrichtende macht te dienen (1).

#### Artikel 69.

In het eerste lid moeten de opdracht en de taken van de kamers van beroep worden bepaald.

Zoals het is gesteld houdt het tweede lid in dat een "bijzondere kamer van beroep" slechts kan worden opgericht indien ten minste een representatieve organisatie van inrichtende machten alsmede alle representatieve vakorganisaties daarom verzoeken.

Voorts is de delegatie aan de Vlaamse Executieve met betrekking tot de oprichting van die bijzondere kamers - waaromtrent in de memorie van toelichting niet wordt gerept - te algemeen gesteld, ermee rekening gehouden dat in uitvoering van die bevoegdheidsoverdracht sommige van de door het decreet zelf ingestelde kamers volledig of grotendeels buiten werking kunnen worden gesteld. Het essentiële van de specifieke opdracht van die bijzondere kamers en de weerslag ervan op de door het decreet opgerichte kamers moeten in het ontwerp zelf worden opgenomen.

---

(1) Zie in die zin 1. Opdebeek, De tuchtregeling in de lokale besturen, Brugge, Die Keure, p. 246 en volgende, en P. Lemmens en D. D'Hooghe, Recht van verdediging in tuchtzaken, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, blz. 24 en 51 en de aldaar aangehaalde rechtspraak.

Artikel 70.

Men schrijve in de inleidende zin van het eerste lid : "... de uitoefening van het mandaat van de leden van de kamers van beroep . . .".

Artikel 72.

Krachtens het bepaalde in 3" kan, tijdens de procedure voor een kamer van beroep, de preventieve schorsing worden verlengd met een periode die de in artikel 67 gestelde maximumtermijn van een jaar overschrijdt. Het is aangewezen ook voor die overschrijding een maximumtermijn te bepalen.

Voor het overige passe men dit artikel aan als volgt :

"De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen betreffende de werkwijze van de kamers van beroep, in het bijzonder het reglement van procedure, met dien verstande dat :

"...

4° voor het vaststellen van de redenen tot wraking van de voorzitter en de leden zal worden uitgegaan van het bepaalde in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek;

...".

Tot slot mag worden opgemerkt dat, in tegenstelling tot het ontwerp Gemeenschapsonderwijs, dit ontwerp niet voorziet in de doorhaling van de tuchtstraffen.

Artikel 73.

Men corrigeren dit artikel als volgt :

"Artikel 73.-

Opgeheven worden :

- 1" artikel 12bis, §§ 1 en 3, van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, ingevoegd bij de wet van 11 juli 1973 en gewijzigd bij decreet van 5 juli 1989;
- 2' artikel 5, §§ 2 en 3, van de wet van 1 april 1960 betreffende de psyche-medisch-sociale centra, ingevoegd bij koninklijk besluit nr. 467 van 1 oktober 1986 en gewijzigd bij decreet van 5 juli 1989;
- 3" het koninklijk besluit van 13 februari 1968 ...verblijfplaats hebben, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 5 augustus 1975, 12 januari 1976 en 8 januari 1980 en bij besluit van de Vlaamse Executieve van 28 februari 1990, voor wat de personeelsleden betreft bedoeld in artikel 4;
- 4° (zoals in het ontwerp);



- 5" het koninklijk besluit van 22 februari 1971 . . . . gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 5 augustus 1975 en 12 januari 1976 en bij besluit van de Vlaamse Executieve van 28 februari 1990;
- 6" (zoals in het ontwerp);
- 7" (zoals in het ontwerp):
- 8" artikel 30, § 2, van de wetten op het lager onderwijs', gecoördineerd op 20 augustus 1957 en gewijzigd bij de wet van 1 juli 1964".

Artikel 74.

Men formuleer dit artikel als volgt :

"Artikel 74.-

§ 1. Bij wijze van overgangsmaatregel :

- 1° worden. de voor de datum van inwerkingtreding van dit decreet vast benoemde en daarmee gelijkgestelde gesubsidieerde personeelsleden en, in de gevallen waar de erkenning bestaat, de vast benoemde en erkende gesubsidieerde personeelsleden, beschouwd- als zijnde in vast verband benoemd in de zin van dit decreet:
- 2° worden de gesubsidieerde personeelsleden waarvoor de erkenning van benoeming werd aangevraagd ~~vóór~~ de datum van inwerkingtreding van dit decreet, beschouwd als definitief erkend . . . (voorts zoals in het ontwerp);

3" (zoals in het ontwerp, met dien verstande dat men in de derde lijn "bekleden" vervangt door "bekleedden");

4" kunnen de gesubsidieerde personeelsleden, die voor de datum van inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een selectieambt bekleedden, in vast verband benoemd worden in dit ambt indien ze aan de voorwaarde van artikel 39, § 1, 2" voldoen:

Deze benoeming is slechts mogelijk in een betrekking die, op grond van de ter zake geldende reglementering, niet vatbaar is voor reaffectatie of wedertewerkstelling van een in het gesubsidieerd onderwijs of in een centrum wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid.

In afwachting van een benoeming als bedoeld in het vorige lid mogen deze personeelsleden de betrekking die zij in tijdelijk verband bekleedden, verder blijven uitoefenen:

5° kunnen de gesubsidieerde personeelsleden, die voor de datum van inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een bevorderingsambt bekleedden, in vast verband benoemd worden in dit ambt indien ze voldoen aan de voorwaarden van artikel 39, § 1, 2°.

Deze benoeming is slechts mogelijk in een betrekking die, op grond van de ter zake geldende reglementering, niet vatbaar is voor reaffectatie of wedertewerkstelling van een in het gesubsidieerd onderwijs of in een centrum we-

gens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid.

In afwachting van een benoeming als bedoeld in het vorige lid mogen deze personeelsleden de betrekking die zij in tijdelijk verband bekleedden, verder blijven uitoefenen.

§ 2. Het bepaalde in § 1, 3°, 4' en 5°, is niet van toepassing op de personeelsleden die een betrekking bekleeden die hetzij deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing is, hetzij slechts voor een beperkte duur kan worden gesubsidieerd.

§ 3. (zoals in het ontwerp)?

#### Artikel 77.

Men redigere paragraaf 1, eerste lid, eenvoudiger als volgt :

"Onverminderd - wat de personeelsleden van het hoger onderwijs van het korte type betreft - de toepassing van artikel 17, § 4, tweede, derde en vierde lid, van voornoemde wet van 7 juli 1970, worden de bekwaamheidsbewijzen die tot aan de inwerkingtreding van dit decreet door of krachtens de wet en het decreet vereist of voldoende of gelijkwaardig geacht werden, beschouwd als bekwaamheidsbewijzen bedoeld in dit decreet?"

In het tweede lid moet blijkbare worden gelezen :

"... houder zijn van het bekwaamheidsbewijs voor het overeenstemmende ambt zoals bepaald . . .".

In het vijfde lid is er sprake van een recht op onbeperkte subsidiëring. Aan de Raad van State is niet meegedeeld wat daarmee is bedoeld.

#### Artikel 79.

Men schrijve :

"... artikel 10, afdeling 2, van de wet van 7 juli 1970 . . .".

★

In fine van titel 11 moet de overgangsbepaling omtrent de ambten worden opgenomen, die thans geformuleerd is in artikel 5, § 1, 5°, tweede zin, mogelijk te redigeren als volgt :

#### "Artikel ....-

Wat de indeling in wervings-, selectie- en bevorderingsambten betreft, zijn op de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs de desbetreffende bepalingen welke voor het gemeenschapsonderwijs zijn vastgesteld, voorlopig van overeenkomstige toepassing?

Titel III.Artikel 82.

Men schrijve in de inleidende zin :

"Artikel 51 van de wetten op het lager onderwijs, gecoördineerd op 20 augustus 1957, en opgeheven ...".

Artikel 83.

Men redigere dit artikel eenvoudiger als volgt :

"Artikel 10, § 4, laatste streepje, van het koninklijk besluit van 30 juli 1975 betreffende de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen in de gesubsidieerde inrichtingen voor secundair technisch en beroepsonderwijs met volledig leerplan en voor sociale promotie, wordt aangevuld als volgt: "ongeacht de specialiteit van dit **bekwaamheidsbewijs**?

Artikel 84.

De datum van inwerkingtreding - 1 januari 1991 - moet worden aangepast. In geen geval mag aan het ontwerp in zijn geheel terugwerkende kracht worden verleend omdat die zou ingaan tegen de rechtszekerheid van de betrokken personeelsleden\* Overigens zijn een aantal bepalingen niet vatbaar voor een retroactieve toepassing.

In de tekst van het eerste streepje moet blijkbaar  
worden gelezen "artikel **82**" in plaats van "artikel **81**".

-----

De kamer was samengesteld uit

|          |                    |                     |
|----------|--------------------|---------------------|
| de Heer  | : H. COREMANS,     | kamervoorzitter,    |
| de Heer  | : J. VERMEIRE,     | staatsraden,        |
| Mevrouw  | : S. VANDERHAEGEN, |                     |
| de Heren | : G. SCHRANS,      | assessoren van de   |
|          | E. WYMEERSCH,      | afdeling wetgeving, |
| Mevrouw  | : A. BECKERS,      | griffier.           |

Het verslag werd uitgebracht door de de H. J. BAERT, auditeur.  
De nota van het coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door  
Mevr. M.-C. CEULE, referendaris.

DE GRIFFIER,

DE VOORZITTER,

A. BECKERS.

H. COREMANS.

Vooruitgifteafgeleverdaan

*gemeenschapsminister van Inhoudings*

DE 28-02-1991

~~De Hoofdgast van de Raad van State~~

G. SCHOETERS







**ONTWERP VAN DECREET**

## ONTWERP VAN DECREET

DE VLAAMSE EXECUTIEVE,

Op voordracht van de Voorzitter van de Vlaamse Executieve en de Gemeenschapsminister van Onderwijs ;

Na beraadslaging,

### BESLUIT :

De Gemeenschapsminister van Onderwijs wordt gelast in naam van de Vlaamse Executieve bij de Vlaamse Raad het ontwerp van decreet in te dienen waarvan de tekst volgt :

#### Artikel 1

Dit decreet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 59 bis § 2, 2° van de Grondwet ;

Het kan worden aangehaald als het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs.

#### TITEL 1

Paritaire comités voor het gesubsidieerd vrij onderwijs en de gesubsidieerde vrije psycho-medisch sociale centra

#### Artikel 2

§ 1. Na raadpleging van de meest representatieve groeperingen van de inrichtende machten en van de personeelsverenigingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra aangesloten bij een in de S.E.R.V. (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) vertegenwoordigde syndicale organisatie, richt de Vlaamse Executieve :

1° voor enerzijds het gesubsidieerd vrij onderwijs en de pedagogische begeleidingsdiensten en anderzijds voor de gesubsidieerde vrije psycho-medisch-sociale centra telkens een centraal paritair comité op, waarvan de bevoegdheid zich uitstrekt over respectievelijk al de door de Vlaamse Gemeenschap gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen die van het hoger kunstonderwijs inbegrepen, met uitzondering van het hoger onderwijs van het lange type en het universitair onderwijs, de pedagogische begeleidingsdiensten en al de door de Vlaamse Gemeenschap gesubsidieerde vrije psycho-medisch-sociale centra ;

2° voor het gesubsidieerd vrij onderwijs, andere paritaire comités waarvan de bevoegdheid door de Vlaamse Executieve wordt bepaald. Per onderwijsniveau wordt één paritair comité opgericht. Voor het buitengewoon onderwijs kunnen afzonderlijke paritaire comités worden opgericht.

§ 2. De Vlaamse Executieve bepaalt het algemeen reglement van de paritaire comités. Elk paritair comité stelt zijn eigen huishoudelijk reglement op.

§ 3. Elk paritair comité bestaat uit :

1° een gelijk aantal vertegenwoordigers, niet minder dan vier, van de werknemers- en werkgeversorganisaties bedoeld in § 1; er zijn voor elke categorie evenveel plaatsvervangers als effectieve leden ;

2° een voorzitter en een ondervoorzitter ;

3° een secretaris.

De organisaties bedoeld in 1° mogen ieder technische adviseurs aan hun delegatie toevoegen waarvan het maximum aantal bepaald wordt door het centraal paritair comité.

De in 1° bedoelde leden worden aangewezen door hun respectieve organisaties.

De voorzitter en de ondervoorzitters worden benoemd door de Vlaamse Executieve onder de ter zake bevoegde personen die onafhankelijk moeten staan tegenover de belangen die in het comité aan de orde kunnen zijn.

De secretaris wordt aangewezen door de Vlaamse Executieve onder haar ambtenaren.

§ 4. De paritaire comités hebben hoofdzakelijk als opdracht :

a) te beslissen over de algemene arbeidsvoorwaarden ;

b) elk geschil te voorkomen of bij te leggen dat tussen de inrichtende machten en de leden van het personeel zou dreigen te rijzen of ontstaan is.

§ 5. De paritaire comités beslissen bij tweederde meerderheid van de aanwezige leden. Onthoudingen en blanco-stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht. De voorzitter, de ondervoorzitter, de secretarissen, de referendarissen en de technische adviseurs zijn niet stemgerechtigd.

De leden die zetelen namens de werkgevers en die welke zetelen namens de werknemers, moeten gelijk in aantal zijn om aan de stemming deel te nemen. In voorkomend geval wordt de pariteit hersteld.

§ 6. Op verzoek van de paritaire comités of van een vertegenwoordigende organisatie kan een besluit van de Vlaamse Executieve aan de getroffen beslissingen algemeen verbindende kracht geven.

§ 7. De Gemeenschapsminister van Onderwijs laat, in geval dat aan deze beslissingen geen algemeen verbindende kracht wordt gegeven, aan het comité de redenen kennen, waarom de Executieve op dit verzoek niet is ingegaan. De artikelen 30 tot en met 34 van de wet van 5 december 1962 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités is van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat de in deze wet aan de Koning en aan de Minister toegekende bevoegdheden worden uitgeoefend door respectievelijk de Vlaamse Executieve en de Gemeenschapsminister van Onderwijs.

### Artikel 3

Opgeheven worden :

1° artikel 45 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, gewijzigd door de wet van 11 juli 1973 en de decreten van 5 juli 1989 en 31 juli 1990 ;

2° artikel 55 van het koninklijk besluit van 13 augustus 1962 tot regeling van de psyche-medisch-sociale centra, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 24 augustus 1981.

## TITEL 11

De rechtspositie van de gesubsidieerde personeelsleden  
van de instellingen en centra  
van het gesubsidieerd onderwijs

## HOOFDSTUK 1

## Algemene bepalingen

## Artikel 4

§ 1. Deze titel is van toepassing op :

a) de gesubsidieerde leden van

— het bestuurs- en onderwijzend personeel, met  
inbegrip van de godsdienstleerkrachten ;

— het opvoedend hulppersoneel ;

— het paramedisch personeel ;

— het psyche-pedagogisch, sociaal en medisch  
personeel ;

— het technisch personeel ;

— het administratief personeel ;

tewerkgesteld in de gesubsidieerde

— instellingen van het voorschools, lager en secundair onderwijs en van het hoger kunstonderwijs alsmede van het hoger onderwijs van het korte type en van de tweede en de derde graad, in welke vorm ook ;

— tehuizen voor kinderen wier ouders geen vaste verblijfplaats hebben ;

— de internaten ;

— psyche-medisch-sociale centra, psycho-medisch-sociale centra voor buitengewoon onderwijs en pedagogische begeleidingsdiensten ;

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere omschrijving van de hiervoor bedoelde personeelscategorieën. In afwachting hiervan blijven evenwel de bestaande wettelijke, decretaire of reglementaire bepalingen van kracht.

b) de inrichtende machten van de instellingen en centra.

§ 2. Dit decreet is niet van toepassing op de voordrachtgevers bedoeld in de artikelen 68 en 69 van het decreet van 5 juli 1989 betreffende het onderwijs.

§ 3. De godsdienstleerkrachten worden door de inrichtende macht tijdelijk aangesteld of vast benoemd, op voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst. Zij kunnen door de inrichtende macht uit hun ambt niet worden ontheven dan op een met reden omkleed voorstel of met instemming van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst.

De bepalingen van deze titel die specifiek de leermeesters godsdienst en godsdienstleraars betreffen, zijn op die personeelsleden slechts van toepassing in de mate dat zij hun leeropdracht in die hoedanigheid uitoefenen.

## Artikel 5

Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder :

1° de instelling : de gesubsidieerde instellingen van het voorschools, lager en secundair onderwijs en het hoger kunst-onderwijs alsmede van het hoger onderwijs van het korte type en van de tweede en de derde graad, de tehuisen voor kinderen wier ouders geen vaste verblijfplaats hebben en de internaten. Het internaat toegevoegd aan een onderwijsinstelling maakt deel uit van die instelling ;

2° de centra : de gesubsidieerde psyche-medisch-sociale centra, psyche-medisch-sociale centra voor buitengewoon onderwijs en pedagogische begeleidingsdiensten ;

3° het net :

a) hetzij het Gemeenschapsonderwijs : de onderwijsinstellingen en de centra ingericht door de Vlaamse Gemeenschap en waarvan de bevoegdheden van inrichtende macht worden uitgeoefend door de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs,

b) hetzij het gesubsidieerd officieel onderwijs : de onderwijsinstellingen en de centra ingericht door de provincies, de gemeenten of door publiekrechtelijke rechtspersonen andere dan de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs en die in aanmerking komen voor subsidiëring door de Vlaamse Gemeenschap,

c) hetzij het gesubsidieerd vrij onderwijs : de onderwijsinstellingen en de centra ingericht door natuurlijke personen of privaatrechtelijke rechtspersonen en die in aanmerking komen voor subsidiëring door de Vlaamse Gemeenschap ;

4° de aanvullende regels van het bevoegd paritair comité : de regels die door de in titel 1 bedoelde paritaire comités met betrekking tot de rechtspositie van de aan dit decreet onderworpen personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs zijn vastgesteld en waaraan bij besluit van de Vlaamse Executieve algemeen verbindende kracht is gegeven ;

5° de vacante betrekking : betrekking die niet is toegewezen aan een in de zin van dit decreet vast benoemd personeelslid ;

6° het schooljaar : de periode van 1 september tot 31 augustus van het daaropvolgend jaar voor het voorschools, lager en secundair onderwijs ; het academiejaar voor het hoger kunstonderwijs en het hoger onderwijs van het korte type en het dienstjaar voor de PMS-centra ;

7° de titularis : het personeelslid dat in een vacante betrekking vast benoemd of tijdelijk aangesteld is, met uitzondering van wie voor een tijd de tijdelijke titularis vervangt ;

8° de bekwaamheidsbewijzen : de door de Vlaamse Executieve voor het ambt bepaalde bekwaamheidsbewijzen ;

9° de godsdienst : één van de erediensten bedoeld in artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving ;

10° de godsdienstleerkrachten : de leermeesters godsdienst en de godsdienstleraars ;

11° een ambt : een functie die in de onderwijssector wordt uitgeoefend en door de Gemeenschap wordt gefinancierd. De Vlaamse Executieve stelt de verschillende ambten vast en maakt een indeling in wervings-, selectie- en bevorderingsambten. Zolang de Vlaamse Executieve geen uitvoering heeft verleend aan deze bepaling blijft de bestaande reglementering van kracht ;

12° een betrekking : de concrete werkgelegenheid in een bepaald ambt in een instelling, uitgedrukt in een door de

inrichtende macht bepaald aantal prestatie-eenheden per week en indien het een onderwijsopdracht betreft, met vermelding van het onderwijsniveau, het vak en de specialiteit ervan of een ermede gelijkgestelde activiteit, en in voorkomend geval, de graad of cyclus en de onderwijsvorm of de opleidingsvorm ;

Een betrekking kan volledig of onvolledig zijn. Een volledige betrekking stemt overeen met het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties.

13° opdracht van een personeelslid : aantal prestatie-eenheden per week door een personeelslid verricht in een bepaald ambt in een instelling en, indien het een onderwijsopdracht betreft, in een bepaald onderwijsniveau, in een bepaald vak en de specialiteit ervan of een ermede gelijkgestelde activiteit, en in voorkomend geval, de graad of cyclus en de onderwijsvorm of de opleidingsvorm. De prestatie-eenheid is de basiseenheid die voor een bepaald ambt door de Vlaamse Executieve wordt vastgesteld ;

14° de mutatie : het toewijzen bij een andere inrichtende macht van een andere betrekking van het ambt waarin het personeelslid vast benoemd is in een andere instelling.

#### Artikel 6

Voor het berekenen van de dienstanciënniteit :

a) bestaat het aantal dagen gepresteerd als tijdelijke in een ambt met volledige dienstprestaties uit al de kalenderdagen gerekend van het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode, met inbegrip van de ontspanningsverloven en de kerst- en paasvakantie, indien zij in deze periode vallen, vermenigvuldigd met 1,2. De dagen gepresteerd in een andere hoedanigheid dan die van tijdelijk personeelslid in een ambt met volledige dienstprestaties worden gerekend vanaf het begin tot het einde van een ononderbroken periode van dienstactiviteit, met inbegrip van de zomervakantie ; in afwijking hiervan bestaat voor de personeelsleden van de centra, het aantal dagen gepresteerd als vast benoemd personeelslid of als tijdelijk aangesteld personeelslid in een ambt met volledige dienstprestaties uit al de kalenderdagen gerekend van het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode met inbegrip ook van de zomervakantie ;

b) worden de dagen gepresteerd in een betrekking met onvolledige dienstprestaties, die ten minste de helft bedragen van het aantal uren vereist voor het ambt met volledige dienstprestaties, op dezelfde grond in acht genomen als de dagen gepresteerd in een ambt met volledige dienstprestaties. Het aantal dagen gepresteerd in een betrekking die niet de helft bedraagt van het aantal uren, vereist voor een betrekking met volledige dienstprestaties, wordt met de helft verminderd ;

c) mag het aantal dagen gepresteerd in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende ambten met volledige of onvolledige dienstprestaties nooit meer bedragen dan het aantal dagen gepresteerd in een ambt met volledige dienstprestaties die tijdens dezelfde periode wordt uitgeoefend ;

d) komen de diensten gepresteerd in een ambt van **gods-**dienstleerkracht enkel in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit in dat ambt, die diensten mogen in een ander net gepresteerd zijn. In het vrij confessioneel onderwijs komen de diensten eveneens in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit in andere ambten, indien de onderwezen godsdienst degene is welke voorkomt in het onderwijs verstrekt door de inrichtende macht ;

e) vormen dertig dagen een maand ;

f) worden als diensten in het gesubsidieerd onderwijs en de centra beschouwd, de gesubsidieerde diensten door het personeelslid gepresteerd in de stand dienstactiviteit, alsook het verlof dat hem is toegekend overeenkomstig artikel 54.

Als diensten worden eveneens beschouwd, de perioden tijdens dewelke het personeelslid zich in de administratieve stand van terbeschikkingstelling bevindt zoals bepaald in artikel 56, a), b), c) en e) ;

g) kan gedurende een schooljaar een dienstanciënniteit van maximaal 360 dagen worden verworven ;

#### Artikel 7

De nuttige ervaring is de tijd doorgebracht in het onderwijs of gedurende welke een persoon, als werknemer in een particuliere of openbare dienst of als zelfstandige een beroep of een ambacht heeft uitgeoefend. Zij wordt aangetoond op de wijze bepaald door de Vlaamse Executieve. Zolang de Vlaamse Executieve geen uitvoering heeft verleend aan deze bepaling blijft de bestaande reglementering van kracht.

Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de leden van het administratief personeel van de instellingen en centra.

### HOOFDSTUK 11

#### Plichten en onverenigbaarheden

#### Artikel 8

Dit hoofdstuk is van toepassing op de tijdelijk aangestelde en de vastbenoemde personeelsleden.

#### Afdeling 1

##### Plichten

#### Artikel 9

De personeelsleden moeten het belang behartigen van het onderwijs en van de instellingen waarin zij tewerkgesteld zijn.

Zij behartigen daarenboven het belang van de leerlingen en van de consultants.

#### Artikel 10

De personeelsleden vervullen de taken die hun worden opgedragen, persoonlijk en nauwgezet, met inachtneming van de verplichtingen welke hun door of krachtens de wet of het decreet en, al naar het geval, door de aanvullende regels van het bevoegd paritair comité, door de overeenkomst of het besluit van indienstneming of bij dienstorder zijn opgelegd.

#### Artikel 11

De personeelsleden moeten zich in hun dienstbetrekkingen en in de omgang met de leerlingen, de ouders van de leerlingen en het publiek op een correcte wijze gedragen.

De personeelsleden moeten alles vermijden wat het vertrouwen van het publiek kan schaden of afbreuk kan doen aan de eer of de waardigheid van hun functie in het onderwijs.

Het is de personeelsleden verboden rechtstreeks of door een tussenpersoon, zelfs buiten hun ambt doch omwille ervan, giften, geschenken, beloningen of enig ander voordeel aan te nemen.

#### Artikel 12

De personeelsleden mogen hun gezag niet aanwenden voor politieke of commerciële doeleinden.

#### Artikel 13

Behoudens overmacht mogen de personeelsleden de uitoefening van hun ambt niet onderbreken zonder voorafgaande toestemming van de rechtstreeks hiërarchische overheid.

#### Artikel 14

De personeelsleden zijn gehouden tot het ambtsgeheim.

#### Artikel 15

In de uitoefening van hun ambt moeten de personeelsleden de verplichtingen, voortvloeiend uit de specificiteit van het opvoedingsproject, naleven.

Deze verplichtingen worden schriftelijk meegedeeld voor de indiensttreding en vastgelegd in de overeenkomst of het besluit van indiensttreding.

### Afdeling 2

#### Onverenigbaarheden

#### Artikel 16

Onverenigbaarheden die voortvloeien uit de specificiteit van het opvoedingsproject worden schriftelijk meegedeeld voorafgaand aan de indiensttreding en worden vastgelegd in de overeenkomst of het besluit van indiensttreding.

### Afdeling 3

#### Bescherming van het privé-leven

#### Artikel 17

Feiten uit het privé-leven die geen weerslag hebben op de relatie tussen de leerling of consultant en het personeelslid, het schoolleven of op de werking van de centra kunnen geen aanleiding geven tot een maatregel vanwege de inrichtende macht.



## HOOFDSTUK 111

## Werving

## Afdeling 1

## Algemene bepalingen

## Artikel 18

§ 1. De wervingsambten worden uitgeoefend door personeelsleden die ofwel tijdelijk aangesteld ofwel vast benoemd zijn. Zij worden toegewezen door werving volgens de hieronder bepaalde regels.

§ 2. De inrichtende machten delen hun vacante betrekkingen mede al naargelang de ligging van de instelling of het centrum waarbij de betrekking vacant is, aan de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding of aan de Brusselse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

## Afdeling 2

## Tijdelijke aanstelling en tijdelijke personeelsleden

## Artikel 19

§ 1. Niemand kan door een inrichtende macht als tijdelijk personeelslid worden aangesteld indien hij op het ogenblik van de aanstelling niet voldoet aan de voorwaarden van artikel 28, § 1, 1°, 2° en 4° van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving en daarenboven :

1° houder is van een bekwaamheidsbewijs voor het ambt, zoals bedoeld in artikel 5, 8° ;

2° voldoet aan de bepalingen van de taalwetten ter zake ;

3° van onberispelijk gedrag is, zoals dat blijkt door een attest van goed zedelijk gedrag dat niet langer dan één jaar tevoren werd afgegeven ;

4° voldoet aan de dienstplichtwetten.

§ 2. Niemand kan door een inrichtende macht als tijdelijk personeelslid worden aangesteld in strijd met de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkingstelling.

§ 3. Het college van burgemeester en schepenen kan onder voorbehoud van bekrachtiging door de gemeenteraad leden van het personeel tijdelijk aanstellen.

## Artikel 20

§ 1. In de instellingen en centra van het gesubsidieerd vrij onderwijs worden elke tijdelijke aanstelling in een wervingsambt en elke wijziging ervan schriftelijk vastgesteld. De overeenkomst vermeldt ten minste :

1° de benaming en het adres van de inrichtende macht en van de instelling of het centrum waarin het personeelslid tewerkgesteld wordt ;

2° de identiteit van het personeelslid ;

3° het uit te oefenen ambt en indien het een leraar betreft het vak en de specialiteit en de omvang van de opdracht ;

4° de aanstelling in een vacante of een niet-vacante betrekking en, in dit laatste geval, de naam van de titularis van de betrekking en, in voorkomend geval, van het afwezige personeelslid dat de titularis tijdelijk vervangt ;

5° in voorkomend geval, de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden.

De overeenkomst van tijdelijke aanstelling wordt opgemaakt in ten minste twee exemplaren, waarvan één bestemd voor het personeelslid.

§ 2. In de instellingen en centra van het gesubsidieerd officieel onderwijs wordt elke tijdelijke aanstelling in een wervingsambt en elke wijziging ervan vastgesteld bij besluit van de inrichtende macht. Het besluit vermeldt ten minste :

1° de benaming en het adres van de inrichtende macht en van de instelling of het centrum waarin het personeelslid tewerkgesteld wordt ;

2° de identiteit van het personeelslid ;

3° het uit te oefenen ambt en indien het een leraar betreft het vak en de specialiteit en de omvang van de opdracht ;

4° de aanstelling in een vacante of een niet-vacante betrekking en, in dit laatste geval, de naam van de titularis van de betrekking en, in voorkomend geval, van het afwezige personeelslid dat de titularis tijdelijk vervangt.

5° in voorkomend geval, de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden.

Een afschrift van dit besluit wordt meegedeeld aan het betrokken personeelslid.

§ 3. Bij ontstentenis van hetzij de schriftelijke overeenkomst bedoeld in § 1, hetzij het besluit bedoeld in § 2, wordt het personeelslid geacht aangesteld te zijn voor het ambt, voor de opdracht en in de betrekking die het werkelijk uitoefent.

## Artikel 21

§ 1. Een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt eindigt van rechtswege en zonder vooropzeg voor het geheel of een deel van de opdracht :

a) bij de terugkeer van de titularis van de betrekking of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt ;

b) op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk personeelslid geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen aan een ander personeelslid :

— door toepassing van de reglementering op de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling ;

— door mutatie ;

— door vaste benoeming ;

c) op het ogenblik dat het tijdelijk personeelslid wordt vastbenoemd in deze betrekking ;

d) vanaf de datum dat de waargenomen betrekking voor het geheel of voor een gedeelte ervan niet meer kan worden gesubsidieerd ;

e) de eerste dag van de maand volgend op de ontvangst door het personeelslid van het bericht van de Sociaal-

Medische-Rijksdienst waarbij het tijdelijk personeelslid definitief ontoelaatbaar wordt verklaard ;

f) uiterlijk op het einde van het schooljaar of de leer- gang waarvoor de aanstelling werd gedaan, onverminderd de toepassing van de reglementering inzake reffectatie en wedertewerkstelling. Deze bepaling is eveneens van toepassing ten aanzien van de personeelsleden die werden aangeworven overeenkomstig de voorheen bestaande rechtspositieregeling .

g) bij de opruststelling wegens het bereiken van de leeftijdsgrens ;

h) voor de personeelsleden die niet voldoen aan de voorwaarden van artikel 19.

§ 2. De niet heraanstelling door de inrichtende macht bij de aanvang van het nieuwe schooljaar moet worden gemotiveerd wanneer het een personeelslid betreft dat door dezelfde inrichtende macht voorafgaandelijk reeds eenmaal werd aangeworven met toepassing van artikel 23, § 1, 1°. Het personeelslid kan tegen de beslissing een bezwaarschrift indienen overeenkomstig artikel 24, § 1, laatste lid.

§ 3. Een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt eindigt eveneens voor het geheel of een deel van de opdracht overeenkomstig de artikelen 24, 25 en 26.

## Artikel 22

Op het einde van elke activiteitsperiode levert de inrichtende macht of een door haar aangewezen of gemandateerde persoon een attest af met vermelding van het in artikel 20, §§ 1 en 2, 1°, 2° en 3° bedoelde en met vermelding van de begin- en einddatum ervan.

## Artikel 23

§ 1. Voor tijdelijke aanstellingen hebben voorrang :

1° de personeelsleden, in het bezit van het vereiste, het voldoende geacht of ermee gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs, die bij de inrichtende macht waar de betrekking te begeben is, in het te begeben ambt minstens 240 dagen dienstanciënniteit hebben in hoofdambt, gespreid over ten minste twee schooljaren ;

2° de personeelsleden, in het bezit van het vereiste, voldoende geachte of ermee gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs, die bij de inrichtende macht waar de betrekking te begeben is, in om het even welk ambt, 480 dagen dienstanciënniteit hebben in hoofdambt, gespreid over ten minste drie schooljaren. Indien een personeelslid, de hierboven bedoelde 480 dagen dienstanciënniteit nog niet kan bewijzen maar er wel reeds 240 dagen heeft gepresteerd bij deze inrichtende macht dan worden voor het bepalen van deze voorrang bedoeld in punt 2° ook de diensten in aanmerking genomen die het personeelslid heeft gepresteerd bij gesubsidieerde onderwijsinstellingen van andere inrichtende machten die onderwijs verstrekken van hetzelfde karakter en die behoren tot hetzelfde net, en wat de centra betreft bij andere gesubsidieerde centra behorende tot hetzelfde net. De verplichting om met de diensten gepresteerd bij andere inrichtende machten rekening te houden geldt niet wanneer aan deze diensten een einde werd gesteld door een rechtmatig ontslag.

Indien het een personeelslid betreft dat nog geen 240 dagen dienstanciënniteit heeft bij die inrichtende macht dan kan deze rekening houden met de diensten gepresteerd bij gesubsidieerde onderwijsinstellingen of centra van andere inrichtende machten.

De inrichtende macht kan slechts onder de kandidaten van de in het eerste lid, 2° bedoelde groep kiezen indien er geen kandidaten meer zijn die zich in de in het eerste lid, 1° bedoelde groep bevinden.

Voor het bepalen van de in deze paragraaf bedoelde dienstanciënniteit wordt, in afwijking van artikel 6, a), het aantal gepresteerde dagen niet met 1,2 vermenigvuldigd.

Voor de houders van een voldoende geacht of ermee gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs in de onderwijssectoren waarvoor uitvoering werd gegeven aan artikel 12bis, § 2 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving worden, voor de toepassing van de hiervoor bedoelde voorrang enkel de diensten in aanmerking genomen in zoverre ze werden gepresteerd in het ambt en voor de leraar in het vak of de specialiteit, waarvoor een beroep wordt gedaan op de voorrang.

§ 2. Diensten waaraan een einde gemaakt is door een ontslag overeenkomstig artikel 26 komen niet in aanmerking voor de berekening van de 240 of 480 dagen dienstanciënniteit bedoeld in § 1, 1°) en 2°) bij de inrichtende macht die het ontslag gegeven heeft tenzij deze het ontslagen personeelslid weer aanwerft. Deze diensten kunnen voor de toepassing van § 1, 2° wel in aanmerking komen bij een andere inrichtende macht.

§ 3. De voorrangsregeling geldt voor tijdelijke aanstellingen in vacante en niet vacante betrekkingen. Zij geldt niet voor een aanstelling ingevolge een korte afwezigheid van de titularis van een betrekking. Als korte afwezigheid wordt beschouwd een afwezigheid die een periode van 97 achtereenvolgende dagen niet overschrijdt.

§ 4. Het personeelslid dat een beroep wenst te doen op de voorrangsregeling, moet, op straffe van verlies van zijn voorrang voor het volgende schooljaar, voor 15 juli bij de inrichtende macht kandideren bij een ter post aangetekende brief.

Hij vermeldt zijn bekwaamheidsbewijzen het ambt of de ambten, indien het een leraar betreft het vak en specialiteit, en, in voorkomend geval, de instelling of het centrum waarvoor hij kandideert en legt, ten bewijze van de vereiste dienstanciënniteit, de in artikel 22 bedoelde dienstattesten voor.

De aldus uitgedrukte voorrang geldt voor het volgend schooljaar.

Onverminderd de toepassing van § 7 komen de vastbenoemde personeelsleden die een betrekking met onvolledige prestaties in hoofdamt uitoefenen, eveneens in aanmerking voor de toepassing van de in § 1, bedoelde voorrang met het oog op de uitbreiding van hun opdracht tot een betrekking met volledige prestaties in hetzelfde ambt.

Behoudens andersluidende overeenkomst met de inrichtende macht en op straf van verlies van zijn voorrangrecht op de aangeboden betrekking, moet de kandidaat die zijn voorrangrecht doet gelden, die betrekking in haar geheel aanvaarden, zoals de inrichtende macht ze aanbiedt. Deze bepaling is niet van toepassing op de personeelsleden die bij de betrokken inrichtende macht een niet-voltijdse op-

dracht uitoefenen en deze opdracht bij toepassing van § 1, willen uitbreiden.

§ 5. De anciënniteit wordt vastgesteld op 30 juni voorafgaand aan het schooljaar waarvoor op de voorrang een beroep wordt gedaan.

§ 6. Op verzoek van de kandidaat die de voorrang van een met toepassing van § 1 aangesteld personeelslid betwist, geeft de inrichtende macht inzage van de door het personeelslid voorgelegde dienstattesten.

§ 7. Onverminderd de bepalingen inzake terbeschikkingstelling, reffectatie en wedertewerkstelling hebben de bij een inrichtende macht in hoofdamt in een onvolledige opdracht vast benoemde personeelsleden voorrang op de personeelsleden die bij de inrichtende macht nog geen vaste benoeming hebben, wanneer zij :

— ofwel in het bezit zijn van het vereiste bekwaamheidsbewijs voor de aangeboden prestaties ;

- ofwel in het bezit zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs en zij daarenboven bij dezelfde inrichtende macht vastbenoemd werden voor hetzelfde ambt en voor de leraar de vakken of specialiteiten als de aangeboden prestaties.

De personeelsleden die van deze voorrang wensen gebruik te maken dienen dit voor 15 juli voorafgaand aan het schooljaar aan de inrichtende macht mee te delen.

Wanneer de betrokken personeelsleden bij de aanvang van een schooljaar niet te kennen geven een beroep te willen doen op deze voorrang dan geldt deze afstand van recht voor een periode van vijf schooljaren. De inrichtende macht kan instemmen met een kortere termijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld.

Deze voorrang kan niet worden ingeroepen ten aanzien van tijdelijke personeelsleden die op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet in dienst zijn bij de betrokken inrichtende macht en aan de voorwaarden van artikel 23, § 1, 1<sup>o</sup> voldoen.

§ 8 — De prioriteit wordt bepaald op de dag waarop de betrekking vrijkomt.

## Artikel 24

§ 1. Met inachtneming van een opzeggingstermijn van dertig kalenderdagen kan een tijdelijk aangesteld personeelslid door de inrichtende macht worden ontslagen.

De opzegging van een personeelslid, aangesteld met toepassing van artikel 23, § 1, 1<sup>o</sup>, moet op straffe van nietigheid met redenen worden omkleed. Dat personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na ontvangst van de opzegging een ter post aangetekende brief, een bezwaar indienen bij de in artikel 69 bedoelde bevoegde kamer van beroep. Het indienen van een bezwaarschrift schort het ontslag niet op.

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen van de bezwaarprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden. De kamer van beroep brengt over het ontslag een advies uit. Wanneer de inrichtende macht het advies niet volgt doet zij dit in een met redenen omklede beslissing.

§ 2. Wanneer het personeelslid wiens aanstelling met toepassing van § 1 wordt beëindigd, reeds eerder bij tuchtmaat-

regel was teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, wordt, zo nodig, de duur van de opzeggingstermijn verlengd afhankelijk van het aantal arbeidsdagen die nodig zijn om aanspraak te hebben op de uitkeringen van de werkloosheids- en verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Tijdens die opzeggingstermijn geniet het personeelslid de brutowedde van het ambt waarin het, voor zijn terugzetting, vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.

Het personeelslid kan tegen het ontslag een bezwaar indienen bij de bevoegde kamer van beroep binnen de termijn en op de wijze bepaald in § 1, derde lid.

Artikel 21, § 1, b) en f) is niet van toepassing op dit personeelslid.

#### Artikel 25

De inrichtende macht kan elk tijdelijk aangesteld personeelslid zonder opzegging om dringende redenen ontslaan.

Onder dringende redenen wordt verstaan de ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Ontslag om dringende redenen overeenkomstig de bepalingen van dit artikel kan niet meer worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de inrichtende macht of zijn afgevaardigde.

Alleen de dringende redenen waarvan kennis is gegeven bij een ter post aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kunnen worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag.

Tegen het ontslag om dringende redenen is beroep mogelijk overeenkomstig artikel 24, § 1, laatste lid. Het beroep is niet opschortend.

#### Artikel 26

De inrichtende macht of haar afgevaardigde kan met een kortere termijn instemmen. Die instemming blijkt uit een geschrift ; het vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

#### Artikel 27

Op straffe van nietigheid dient de kennisgeving van het ontslag het begin en de duur van de opzeggingstermijn te vermelden. Indien de opzegging uitgaat van het personeelslid, geschiedt de kennisgeving van de opzegging, op straffe van nietigheid, door afgifte aan de afgevaardigde van de inrichtende macht van een geschrift. De handtekening van de afgevaardigde van de inrichtende macht op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van kennisneming. De kennisgeving kan ook geschieden bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Indien de opzegging uitgaat van de inrichtende macht, kan de kennisgeving van de opzegging, op straffe van nietigheid, enkel geschieden hetzij bij ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van

verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

#### Artikel 28

Onverminderd het bepaalde in artikel 21, § 1, wordt de uitvoering van de tijdelijke aanstelling opgeschort gedurende de periodes bepaald door de artikelen 28, 2º, 29 en 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

#### Artikel 29

Bij opzegging door de inrichtende macht voor of tijdens de opschorting van de tijdelijk aanstelling of voor of tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt de opzeggingstermijn opgeschort tijdens deze periode, behoudens bij toepassing van artikel 21, § 1.

#### Afdeling 3

##### Benoeming in vast verband

#### Artikel 30

De inrichtende macht kan een vacante betrekking in een wervingsambt slechts door benoeming toewijzen :

1º indien zij, overeenkomstig de terzake geldende bepalingen, die betrekking niet ingevolge de bepalingen inzake reafectatie of wedertewerkstelling moet toewijzen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid ;

2º indien de betrekking niet reeds door mutatie is toegewezen ;

#### Artikel 31

§ 1. Onverminderd de benoemingsvoorwaarden van toepassing in het hoger onderwijs van het korte type bepaald in artikel 10, afdeling 2, van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs, kan niemand vastbenoemd worden in een wervingsambt indien hij op het ogenblik van de benoeming niet voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 19 met uitzondering van 4º en daarenboven

1º op 30 juni voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat niet ten minste 720 dagen dienstanciënniteit hebben waarvan 360 dagen in het bedoelde ambt. Deze anciënniteit moet hij hebben bereikt :

— ofwel bij de betrokken inrichtende macht ;

— ofwel bij een andere inrichtende macht wanneer toepassing wordt gemaakt van het artikel 36 of wanneer het een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid betreft.

Indien het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht of gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs kan de inrichtende macht eisen dat van de 720 dagen er 360 werden gepresteerd in het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking ;

2° zich kandidaat heeft gesteld in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten ;

3° lichamelijk geschikt is, zoals bedoeld in artikel 28, 4° van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving ;

4° een betrekking bekleedt die niet vatbaar is voor reffectatie overeenkomstig de van kracht zijnde wettelijke of reglementaire bepalingen ;

5° op het ogenblik van de benoeming de leeftijd van 50 jaar niet bereikt heeft, behoudens door de Vlaamse Executieve verleende vrijstelling, tenzij hij reeds een vaste benoeming heeft verkregen waardoor rechten op een pensioen ten laste van de Staat zijn ontstaan.

De benoeming is slechts mogelijk indien de betrekking in hoofdamt wordt uitgeoefend.

§ 2. In de instellingen en centra van het gesubsidieerd vrij onderwijs worden elke benoeming in een wervingsambt en elke wijziging ervan schriftelijk vastgesteld. De overeenkomst vermeldt ten minste :

1° de benaming en het adres van de inrichtende macht en van de instelling of het centrum waarin het personeelslid tewerkgesteld wordt ;

2° de identiteit van het personeelslid ;

3° het uit te oefenen ambt en de omvang van de opdracht ;

4° in voorkomend geval, de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden.

De overeenkomst van benoeming wordt opgemaakt in ten minste twee exemplaren, waarvan één bestemd voor het personeelslid.

§ 3. In de instellingen en centra van het gesubsidieerd officieel onderwijs worden elke benoeming in een wervingsambt en elke wijziging ervan vastgesteld bij besluit van de inrichtende macht. Het besluit vermeldt ten minste :

1° de benaming en het adres van de inrichtende macht en van de instelling of het centrum waarin het personeelslid tewerkgesteld wordt ;

2° de identiteit van het personeelslid ;

3° het uit te oefenen ambt en de omvang van de opdracht ;

4° in voorkomend geval, de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden ;

Een afschrift van dit besluit wordt meegedeeld aan het betrokken personeelslid.

§ 4. Bij ontstentenis van hetzij de schriftelijke overeenkomst bedoeld in § 2, hetzij het besluit bedoeld in § 3, wordt het personeelslid geacht vast benoemd te zijn voor het ambt, voor de opdracht en in de betrekking die het werkelijk uitoefent.

§ 5. Wanneer het personeelslid na uitputting van de procedure definitief ontoelaatbaar wordt verklaard, wordt hij ontslagen met een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld naargelang van het aantal werkdagen die nodig zijn om aanspraak te hebben op de uitkeringen in de werkloosheids- en verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.



Tijdens de opzeggingstermijn wordt het personeelslid geacht als tijdelijke te zijn aangesteld en geniet het de brutowedde van het ambt waarin het vast benoemd werd.

§ 6. Het personeelslid wordt benoemd bij een inrichtende macht en geaffecteerd aan een instelling van deze inrichtende macht.

§ 7. Bij het vaststellen van de in § 1, 1° bedoelde anciënniteit kan de inrichtende macht ook rekening houden met de diensten gepresteerd bij een andere inrichtende macht.

§ 8. De Vlaamse Executieve bepaalt de regels volgens welke de vaste benoeming wordt medegedeeld aan het departement van onderwijs opdat zij zou uitwerking hebben ten aanzien van de overheid.

#### Artikel 32

Onverminderd de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reaffectatie geldt de vaste benoeming binnen dezelfde categorie en binnen eenzelfde soort :

a) voor het ambt waarvoor het personeelslid vast benoemd is en voor alle vakken en specialiteiten van dat ambt waarvoor het betrokken personeelslid het vereiste of het gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs heeft ;

b) voor het ambt, en voor de leraars, het vak of deze specialiteit waarin het betrokken personeelslid zijn opdracht uitoefent op het ogenblik van de vaste benoeming en waarvoor het vastbenoemd is, indien het personeelslid vast benoemd wordt met een voldoende geacht of het gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs.

Voor de toepassing van dit artikel dient onder „soort” begrepen : het wervings-, selectie- of bevorderingsambt.

#### Artikel 33

§ 1. Behoudens andersluidende overeenkomst in het bevoegd paritair comité en onverminderd de bepalingen inzake de reaffectatie en wedertewerkstelling, deelt de inrichtende macht ieder schooljaar, na 1 februari en voor 31 maart, aan de personeelsleden die de voorwaarden voor vaste benoeming vervullen, de vacante betrekkingen mee. De vacante betrekkingen worden vastgesteld in functie van de toestand op 1 februari van dat jaar.

Het bericht bevat een duidelijke omschrijving van de aangeboden betrekkingen, en vermeldt de vorm waarin en de termijn waarbinnen moet worden gekandideerd. Dit bericht wordt aan alle in het eerste lid bedoelde personeelsleden met bewijs van ontvangst meegedeeld.

De vaste benoeming gaat in op 1 januari van het volgend schooljaar en kan enkel geschieden voor zover de betrekkingen bedoeld in het eerste lid op die datum nog vacant zijn.

§ 2. De Vlaamse Executieve kan voor de categorieën van personeelsleden die ze aanwijst, de vaste benoeming afhankelijk maken van een onderwijsopdracht waarvan zij het minimum bepaalt. Bij de vaststelling van de categorieën zal de Vlaamse Executieve zich inzonderheid laten leiden door de situatie op de arbeidsmarkt en door het aantal wegens ontstentenis van betrekking in deze categorie ter beschikking gestelde vast benoemde personeelsleden en de specifieke kenmerken van sommige ambten, vakken en specialiteiten.

## Artikel 34

Een betrekking die, hetzij deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing is, hetzij slechts voor een beperkte duur kan worden gesubsidieerd, komt niet in aanmerking voor een vacantverklaring of een benoeming in vast verband. Dit artikel is niet van toepassing op het administratief en technisch personeel van de centra.

## Artikel 35

§ 1. Het personeelslid dat voor een vaste benoeming in verschillende betrekkingen kandideert, moet voor iedere betrekking een afzonderlijke kandidatuur indienen.

§ 2. Bij de vaste benoeming geniet het personeelslid dat een dienstanciënniteit heeft van ten minste 960 dagen gepresteerd bij de inrichtende macht in een betrekking van de betrokken categorie, bij deze inrichtende macht voorrang boven een kandidaat die deze anciënniteit niet heeft.

§ 3. De bij een inrichtende macht vast benoemde personeelsleden hebben, met het oog op de uitbreiding van hun vaste benoeming voorrang op tijdelijke personeelsleden voor een overeenkomstig artikel 33, § 1, eerste lid vacant verklaarde betrekkingen, op voorwaarde dat zij :

— ofwel in het bezit zijn van het vereiste bekwaamheidsbewijs ;

— ofwel in het bezit zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs en zij daarenboven bij dezelfde inrichtende macht voorafgaandelijk reeds vastbenoemd werden in hetzelfde ambt en voor de leraars in hetzelfde vak of dezelfde specialiteit als de aangeboden prestaties.

Wanneer de betrokken personeelsleden voor 15 juli voorafgaand aan het schooljaar niet te kennen geven een beroep te willen doen op deze voorrang dan geldt deze afstand van recht voor een periode van vijf schooljaren. De inrichtende macht kan instemmen met een kortere termijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld.

Deze voorrang kan niet worden ingeroepen ten aanzien van tijdelijke personeelsleden die op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet in dienst zijn bij de betrokken inrichtende macht en aan de voorwaarden van artikel 23, § 1, 1<sup>o</sup> voldoen.

## Artikel 36

Bij gebrek aan kandidaten, leden van haar personeel, die voldoen aan de voorwaarden van artikel 31, kan de inrichtende macht een personeelslid van een instelling of centrum, behorend tot een andere inrichtende macht van hetzelfde net, op zijn verzoek benoemen indien het voldoet aan de voorwaarden van artikel 31, § 1, de 2<sup>o</sup> voorwaarde, uitgezonderd.

## HOOFDSTUK IV

## Selectie en bevordering

## Artikel 37

De artikelen 38, 39, 40 en 42 van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op het administratief personeel van de instel-

lingen en centra. De artikelen 39 en 40, § 2 zijn niet van toepassing op het technisch personeel van de centra.

#### Artikel 38

Een inrichtende macht kan een vacante betrekking in een selectie- of bevorderingsambt door benoeming slechts toewijzen :

1° indien zij, overeenkomstig de ter zake geldende bepalingen, die betrekking niet ingevolge de toepassing van de bepalingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling moet toewijzen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid ;

2° indien de betrekking niet reeds door mutatie is toegewezen.

#### Artikel 39

Een betrekking die, hetzij deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing is, hetzij slechts voor een beperkte duur kan worden gesubsidieerd, komt niet in aanmerking voor een vacantverklaring of een benoeming in vast verband. Dit artikel is niet van toepassing op het administratief en technisch personeel van de centra.

#### Artikel 40

§ 1. Onverminderd de benoemingsvoorwaarden van toepassing in het hoger onderwijs van het korte type bepaald in artikel 40 van de wet van 7 juli 1970, moet het personeelslid om vast benoemd te worden in een selectie- of bevorderingsambt, op het ogenblik van de benoeming voldoen aan de volgende voorwaarden :

1° in vast verband benoemd zijn, in het gesubsidieerd onderwijs in één van de wervings-, selectie- of bevorderingsambten van de betrokken personeelscategorie, voor ten minste een halve opdracht ;

2° houder zijn van het bekwaamheidsbewijs vastgesteld voor dit specifiek selectie- of bevorderingsambt.

Om benoemd te kunnen worden in een directieambt in het kleuter-, lager- en/of basisonderwijs dient men bovendien op het ogenblik voorafgaand aan de benoeming een betrekking te bekleden in het kleuter-, lager- en/of basisonderwijs. Deze bepaling wordt afzonderlijk toegepast op het gewoon en buitengewoon kleuter- lager en/of basisonderwijs.

§ 2. In afwijking van het bepaalde in § 1, 1° kan een inrichtende macht tevens :

1° een personeelslid vast benoemd in een wervings-, selectie- of bevorderingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel van het gesubsidieerd onderwijs vast benoemen in een wervings- of selectieambt van het opvoedend hulppersoneel ;

2° een personeelslid vast benoemd in een wervings- of selectieambt van het opvoedend hulppersoneel in het gesubsidieerd onderwijs, vast benoemen in een selectie- of bevorderingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel.

§ 3. De voorwaarde vermeld in § 1, 1°, is in het gesubsidieerd vrij onderwijs, niet vereist voor het bevorderingsambt van werkplaatsleider.

§ 4. In afwijking van het bepaalde in § 1, dient de kandidaat om vast benoemd te worden in het bevorderingsambt van beheerder voor het internaat te voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 31, § 1.

§ 5. De benoeming bedoeld in de §§ 1 en 2 moet schriftelijk worden vastgesteld op de wijze bepaald in artikel 31, §§ 2 en 3.

#### Artikel 41

Benoeming in een selectie- of bevorderingsambt kan enkel geschieden indien de betrekking wordt uitgeoefend als hoofdambt.

#### Artikel 42

§ 1. Een selectie- of bevorderingsambt kan tijdelijk worden toegewezen :

- a) indien de titularis van het ambt tijdelijk afwezig ;
- b) in een betrekking waarin op grond van artikel 39 geen benoeming mogelijk is ;
- c) in afwachting van een vaste benoeming in het selectie- of bevorderingsambt.

In afwachting van de vaste benoeming blijft het personeelslid in voorkomend geval titularis van het ambt waarin het vast benoemd is.

Wanneer het personeelslid tijdelijk in een selectie- of bevorderingsambt wordt aangesteld in afwachting van een vaste benoeming, neemt de inrichtende macht uiterlijk op het einde van het tweede volledige schooljaar, een beslissing houdende hetzij vaste benoeming van het personeelslid in het selectie- of bevorderingsambt, indien het op dat ogenblik aan alle voorwaarden van artikel 40 voldoet, hetzij de terugkeer van het personeelslid naar zijn vorig ambt. Indien de inrichtende macht geen beslissing neemt vòòr het einde van die periode, wordt het personeelslid dat aan alle voorwaarden van artikel 40 voldoet, geacht met zijn instemming van ambtswege vast benoemd te zijn in het selectie- of bevorderingsambt.

De termijn van twee volledige schooljaren kan worden verlengd wanneer het gaat om :

1° de bevorderingsambten in éénklassige kleuter-, lagere en basisscholen, voor zover personeelsleden van de inrichtende macht die aan de benoemingsvoorwaarden voldoen, hiervoor niet hebben gekandideerd ;

2° de bevorderingsambten van beheerder-internaat, voor zover de titularis van dit ambt niet aan de voorwaarden voor benoeming voldoet ;

3° de bevorderingsambten van werkplaatsleider in het hoger onderwijs van het korte type.

§ 2. Het personeelslid dat tijdelijk wordt aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt moet voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 40, § 1.

§ 3. Tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt is slechts mogelijk na voorafgaande toepassing van de bepaling van artikel 38, 1°.

§ 4. Een tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht

volgens het bepaalde van artikel 21, § 1, a), b), c), d), en g). Gedurende de eerste zes maanden van de aanstelling bedraagt de opzegtermijn vijftien kalenderdagen ; de inrichtende macht kan instemmen met een kortere opzeggingstermijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld. Na het verstrijken van deze periode kan de tijdelijke opdracht enkel op het einde van het schooljaar worden beëindigd.

§ 5. Onverminderd de bepalingen inzake reaffectatie en wedertewerkstelling, kan in het gesubsidieerd vrij onderwijs, krachtens een algemeen verbindend verklaarde beslissing van het bevoegde paritair comité en voor de inrichtende machten die in deze beslissing worden vermeld, een personeelslid dat niet voldoet aan de voorwaarden van artikel 40, § 1, 1<sup>o</sup> en in afwijking op de verplichting tot benoeming in een selectie- en bevorderingsambt na het verstrijken van het tweede schooljaar zoals bedoeld in artikel 42, § 1, c), voor onbepaalde duur tijdelijk worden aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt .

#### Artikel 43

Elke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt wordt schriftelijk vastgesteld op de wijze en met de vermeldingen als bepaald in artikel 20.

#### Artikel 44

In afwijking op de bepalingen van dit hoofdstuk en zonder dat het zich kandidaat moet stellen, wordt het lid van het administratief personeel dat vast benoemd is, en negen jaar dienstanciënniteit telt in de categorie van het administratief personeel door de inrichtende macht vast benoemd in het selectieambt waarop het aanspraak kan maken, zonder dat dit selectieambt vacant is.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve de ambten van het administratief personeel vastlegt gelden de bepalingen die van toepassing zijn op het personeel van het Gemeenschapsonderwijs.

### HOOFDSTUK V

#### Mutatie

#### Artikel 45

De mutatie bestaat in het toewijzen bij een andere inrichtende macht van een andere betrekking van het ambt waarin het personeelslid vast benoemd is. Zij geschiedt niet dan op verzoek van het personeelslid.

#### Artikel 46

§ 1. Een vacant verklaarde betrekking kan aan het personeelslid dat erom verzoekt, bij mutatie worden toegewezen voor zover de betrekking, overeenkomstig de terzake geldende bepalingen, niet ingevolge de bepalingen inzake reaffectatie of wedertewerkstelling moet worden toegewezen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid.

Niemand kan in een betrekking gemuteerd worden indien hij in de gesubsidieerde instellingen of centra niet vastbenoemd is in een betrekking van hetzelfde ambt.

De inrichtende macht is verplicht het personeelslid op het ogenblik zelf van de mutatie in vast verband te benoemen en te affecteren.

Het personeelslid moet bij de inrichtende macht die het verlaat, ontslag nemen voor de opdracht waarvoor het mutatie heeft aangevraagd. De overgang van de ene naar de andere inrichtende macht moet zonder onderbreking gebeuren.

§ 2. Mutatie overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk naar onderwijsinstellingen van het gesubsidieerd onderwijs of naar gesubsidieerde centra is eveneens mogelijk voor personeelsleden van onderwijsinstellingen en van centra van het Gemeenschapsonderwijs.

#### Artikel 47

Mutatie is niet mogelijk naar een betrekking die deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing is of slechts voor een beperkte duur kan worden gesubsidieerd.

### HOOFDSTUK VI

#### Administratieve standen

##### Afdeling 1

##### Algemene bepalingen

#### Artikel 48

De administratieve standen waarin de personeelsleden zich geheel of gedeeltelijk kunnen bevinden, zijn :

- dienstactiviteit ;
- non-activiteit ;
- terbeschikkingstelling.

#### Artikel 49

Een personeelslid wordt voor de vaststelling van zijn administratieve stand altijd geacht zich in dienstactiviteit te bevinden, behoudens een uitdrukkelijke bepaling die het personeelslid van rechtswege of bij beslissing van de bevoegde overheid in een andere administratieve stand plaatst.

##### Afdeling 2

##### Dienstactiviteit

#### Artikel 50

Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft het personeelslid in dienstactiviteit recht op een wedde en op verhoging in wedde en kan het zijn aanspraak doen gelden op een selectie- en bevorderingsambt.

#### Artikel 51

Het personeelslid verkrijgt onder de door de Vlaamse Executieve bepaalde voorwaarden, verlof, gelijkgesteld met dienstactiviteit.

In afwachting van de uitvaardiging door de Vlaamse Executieve van de verlofstelsels blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dat decreet geldende wettelijke of reglementaire verlofstelsels van toepassing.

### Afdeling 3

#### Non-activiteit

#### Artikel 52

Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft het personeelslid in de stand van non-activiteit geen recht op wedde.

Het kan alleen onder de door de Vlaamse Executieve gestelde voorwaarden aanspraak maken op een verhoging in wedde en op een selectie- of bevorderingsambt.

#### Artikel 53

Niemand kan volledig in de stand non-activiteit gesteld of gehouden worden na het einde van de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

#### Artikel 54

Onder de door de Vlaamse Executieve bepaalde voorwaarden is het personeelslid in de stand non-activiteit :

a) wanneer hij in vredestand sommige militaire prestaties vervult of voor de civiele bescherming of voor taken van openbaar nut wordt aangewezen op grond van de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980.

b) wanneer het een afwezigheid van lange duur gewettigd door familiale redenen wordt toegestaan ;

c) wanneer het afwezig is op grond van een machtiging om zijn ambt met verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid uit te oefenen. In dit geval is het personeelslid in non-activiteit voor de niet uitgeoefende prestaties.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve de hiervoor bedoelde voorwaarden vastlegt, blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

#### Artikel 55

Ongewettigde afwezigheid plaatst het personeelslid ambts-halve in de stand non-activiteit.

Tijdens de periodes van ongewettigde afwezigheid kan het personeelslid geen aanspraak maken op bevordering tot een hogere wedde en op een benoeming in een selectie- of bevorderingsambt niet doen gelden.

## Afdeling 4

## Terbeschikkingstelling

## Artikel 56

Onverminderd de bepalingen betreffende de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel, kan het personeelslid onder de door de Vlaamse Executieve bepaalde voorwaarden, zonder opzegging, ter beschikking worden gesteld :

- a) wegens ontstentenis van betrekking ;
- b) wegens bijzondere opdracht ;
- c) wegens ziekte of gebrekkigheid ;
- d) wegens persoonlijke aangelegenheden ;
- e) wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst ;
- f) wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen.

Een overeenkomstig a), b) en c) ter beschikking gesteld personeelslid kan zijn aanspraken op een selectie- of bevorderingsambt doen gelden.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve de hiervoor bedoelde voorwaarden vastlegt, blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van onderhavig decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

## Artikel 57

§ 1. Niemand kan ter beschikking worden gesteld of gehouden na het einde van de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

§ 2. Het bepaalde van de vorige paragraaf is niet van toepassing op de personeelsleden :

- 1. die terbeschikking werden gesteld wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking ;
- 2. de directeurs van een kleuter- of lagere- of basisschool, de onderwijzers, de leermeesters niet-confessionele zedenleer, de leermeesters godsdienst, de leermeesters lichamelijke opvoeding en de bijzondere leermeesters die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking bij toepassing van de wettelijke bepalingen tot opheffing van de vierde graden of van artikel 22, derde lid, a en c, van de wetten op het lager onderwijs, gecoördineerd op 20 augustus 1957, of nog van de bepalingen van het koninklijk besluit van 8 oktober 1975 houdende de eerste maatregelen tot rationalisatie van het gewoon lager onderwijs, van toepassing vanaf het schooljaar 1975-1976 ;
- 3. de personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking en op wie de bepalingen toepasselijk zijn van :
  - a) artikel 22 van het koninklijk besluit nr. 49 van 21 juni 1985 betreffende de oprichtingsnormen en de herstructurering in het secundair onderwijs met volledig leerplan ;
  - b) artikel 39 van het koninklijk besluit nr. 439 van 11 augustus houdende rationalisatie en programmatie van het buitengewoon onderwijs ;



c) artikel 25 van het koninklijk besluit nr. 460 van 17 september 1986 tot vaststelling van het rationalisatieplan en het programmatieplan van het hoger onderwijs van het korte type en tot wijziging van de wetgeving betreffende de organisatie van het hoger onderwijs van het lange type ;

d) artikel 16 van het koninklijk besluit nr. 461 houdende het rationalisatie- en programmatieplan van het onderwijs voor sociale promotie ;

e) artikel 14 van het koninklijk besluit nr. 541 houdende het rationalisatie- en programmatieplan van het aanvullend secundair beroepsonderwijs ;

f) artikel 11bis van het koninklijk besluit nr. 467 van 1 oktober 1986 betreffende de rationalisatie en programmatie en de normen inzake personeelsomkadering van de psyche-medisch-sociale centra en tot vaststelling van de voorwaarden voor toegang tot de Fondsen voor schoolgebouwen.

#### Artikel 58

De Vlaamse Executieve bepaalt de voorwaarden waaronder de personeelsleden ter beschikking gesteld om de redenen vermeld in artikel 56, eerste lid, a), b), c), e) of f), aanspraak kunnen maken op een wachtgeldtoelage.

De wachtgeldtoelage, de toelagen en de vergoedingen die eventueel aan deze personeelsleden worden toegekend, zijn onderworpen aan de mobiliteitsregeling die geldt voor de bezoldiging van de personeelsleden in dienstactiviteit. In afwachting dat de Vlaamse Executieve de hiervoor bedoelde voorwaarden vastlegt, blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

#### Artikel 59

Elk bij toepassing van artikel 56, a) ter beschikking gesteld personeelslid blijft ter beschikking van de inrichtende macht.

Onder de door de Vlaamse Executieve bepaalde voorwaarden kan op een ter beschikking gesteld personeelslid een beroep gedaan worden voor reëffectatie en voor weder tewerkstelling of voor iedere andere opdracht in het belang van het onderwijs. Gedurende deze periode van tewerkstelling is het personeelslid in dienstactiviteit en heeft het recht op het vakantieverlof berekend op grond van de duur van die tewerkstelling.

### HOOFDSTUK VII

#### Definitieve ambtsneerlegging

#### Artikel 60

Onverminderd de bepalingen van artikel 21 in verband met de beëindiging van de tijdelijke aanstelling wordt het tijdelijk aangestelde of het vastbenoemde personeelslid voor zover niet anders bepaald, ambtshalve en zonder opzegging uit zijn ambt ontslagen :

1° indien het niet meer voldoet aan de volgende voorwaarden :

a) onderdaan van een lidstaat van de Europese Gemeenschap zijn, behoudens door de Vlaamse Executieve te verlenen vrijstelling ;

b) de burgerlijke en politieke rechten genieten ;

c) de verplichtingen van de dienstplichtwetten nakomen ;

2° indien het na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden behoudens overmacht, zijn dienst niet hervat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft ;

3° indien het zonder geldige reden zijn betrekking verlaat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft ;

4° indien het zich bevindt in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft ;

5° indien het na uitputting van de procedure weigert een einde te maken aan een vastgestelde en volgehouden toestand van onverenigbaarheid ; artikel 67 is van overeenkomstige toepassing op dit personeelslid ;

6° indien is vastgesteld dat het wegens een overeenkomstig de wet, het decreet of een reglement erkende blijvende arbeidsongeschiktheid niet meer in staat is zijn ambt naar behoren te vervullen ;

7° indien het na terugroeping in actieve dienst zonder gegronde redenen weigert de door de inrichtende macht aangewezen betrekking te bekleden ;

8° vanaf het ogenblik waarop de inrichtende macht, op verzoek van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst, aan de opdracht van de godsdienstleerkracht een einde maakt. Het bepaalde in artikel 66 is van overeenkomstige toepassing op deze personeelsleden.

#### Artikel 61

De beslissing waarbij een personeelslid ambtshalve is ontslagen, wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht van de betrokkene op de wijze bepaald in artikel 27, derde lid.

#### Artikel 62

Voor de vast benoemde personeelsleden geven eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging

1° het vrijwillig ontslag. Tenzij bij onderlinge overeenkomst een andere termijn wordt overeengekomen mag het personeelslid zijn dienst slechts verlaten na inachtneming van een opzeggingstermijn van minstens vijftien kalenderdagen ;

2° de pensionering wegens het bereiken van de leeftijdsgrens ;

3° het ontslag als gevolg van een tuchtmaatregel.

### HOOFDSTUK VIII

#### Sancties

#### Artikel 63

Alle bedingen of bepalingen strijdig met dwingende wets-, decreets- of reglementsbepalingen of met aanvullende regels

van het bevoegd paritair comité, zijn nietig voor zover zij ertoe strekkende de rechten van het personeelslid in te korten.

## HOOFDSTUK IX

### Tuchtregeling

#### Afdeling 1

#### De tuchtstraffen

#### Artikel 64

In geval van tekortkoming aan hun plichten kunnen de vastbenoemde personeelsleden één van de volgende sancties oplopen :

1° de blaam ;

2° de afhouding van wedde ;

3° de schorsing bij tuchtmaatregel ;

4° de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel ;

5° de terugkeer tot de tijdelijke aanstelling van het personeelslid dat vastbenoemd is in een wervingsambt en de terugzetting in rang van het personeelslid dat vastbenoemd is in een selectie- of bevorderingsambt ;

6° het ontslag.

Een tuchtmaatregel is definitief indien de termijn waarin is voorzien voor het instellen van een beroep is verstreken of nadat in een beroep een definitieve beslissing werd genomen.

Betreft het een godsdienstleerkracht dan kan de tuchtstraf enkel worden opgelegd op voorstel of met instemming van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst.

#### Artikel 65

§ 1. De afhouding van wedde wordt toegepast ten hoogste zes maanden en mag niet meer dan een vijfde van de laatste bruto-activiteitswedde per maand bedragen.

§ 2. De schorsing bij tuchtmaatregel wordt uitgesproken voor ten hoogste één jaar. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd doch blijft in de administratieve stand waarin het zich bevond op de dag voor de tuchtschorsing. Onverminderd het bepaalde in § 4, heeft de schorsing de halvering van de laatste activiteitswedde tot gevolg.

§ 3. De terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel mag niet minder dan één jaar bedragen en mag de twee jaar niet overschrijden. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en ontvangt een wachtgeld ten bedrage van de helft van de laatste bruto-activiteitswedde.

§ 4. De afhouding van wedde of de toelating, met toepassing van § 3, van een wachtgeld mag niet tot gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid wordt verminderd tot een bedrag lager dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij in het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers dat voordeel zou genieten.

§ 5. Bij de terugkeer tot de tijdelijke aanstelling blijft het personeelslid in de betrekking die het als vast benoemd per-

soneelslid bekleedde de dag voorafgaand aan de **tuchtuitspraak** en behoort tot de categorie bedoeld in artikel 23 § 1, 1<sup>o</sup> en is reffectatievrij. Het personeelslid dat bij tuchtmaatregel is teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, komt slechts opnieuw in aanmerking voor een vaste benoeming na verloop van twee volledige schooljaren volgend op de uitspraak.

§ 6. De terugzetting in rang gaat in op de aanvang van het schooljaar volgend op de uitspraak. Het personeelslid wordt bezoldigd volgens de weddeschaal verbonden aan het ambt dat hem bij die tuchtmaatregel is toegewezen. De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere gevolgen van deze sanctie inzonderheid van de gevolgen ten aanzien van de andere personeelsleden.

#### Artikel 66

In geval van ontslag bij tuchtmaatregel wordt het personeelslid definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld naar gelang van het aantal werkdagen die nodig zijn om aanspraak te hebben op de uitkeringen van de werkloosheids- en de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Tijdens de opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld, kan het door de inrichtende macht met een andere opdracht worden belast en, naar rato van de grootte van die opdracht, worden vervangen. Het ontvangt de bruto-wedde verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.

#### Afdeling 2

##### De preventieve schorsing

#### Artikel 67

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de preventieve schorsing. Deze preventieve schorsing is enkel, mogelijk tijdens de behandeling van een tuchtvordering indien het belang van de dienst zulks vereist. De preventieve schorsing is een bewarende maatregel uitgesproken door de inrichtende macht en mag behoudens bij strafrechtelijke vervolging voor dezelfde feiten, niet meer dan één jaar bedragen. Het hiervoor bedoelde besluit waarborgt de rechten van verdediging.

#### Afdeling 3

##### De tuchtmacht

#### Artikel 68

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de uitoefening van de tuchtmacht door de inrichtende macht. Het hiervoor bedoelde besluit waarborgt de rechten van verdediging.

## Afdeling 4

## De kamers van beroep

## Artikel 69

§ 1. Er worden kamers van beroep ingesteld ten behoeve van het personeel waarop dit decreet van toepassing is. Er zijn kamers van beroep voor :

- 1° het gesubsidieerd vrij onderwijs ;
- 2° het gesubsidieerd officieel onderwijs ;
- 3° de gesubsidieerde vrije psyche-medisch-sociale centra.
- 4° de gesubsidieerde officiële psyche-medisch-sociale centra ;

Op verzoek van één of meer vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van inrichtende machten en van de representatieve vakorganisaties worden door de Vlaamse Executieve andere kamers van beroep ingesteld ten behoeve van de onderwijsinstellingen en centra aangesloten bij deze overkoepelende representatieve organisaties van inrichtende machten. Deze andere kamers komen in de plaats van de hiervoor opgesomde kamers ten aanzien van de personeelsleden en de inrichtende machten die onder deze beslissing vallen ;

§ 2. De kamers van beroep doen in laatste aanleg uitspraak over het beroep dat door een personeelslid werd ingesteld tegen een door de inrichtende macht opgelegde tuchtmaatregel. Zij doen tevens uitspraak in alle aangelegenheden waarvoor door of krachtens dit decreet bevoegdheid werd verleend.

## Artikel 70

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de leden van de kamers van beroep met dien verstande dat :

1° de kamers van beroep worden voorgezeten door een onafhankelijk persoon ;

2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties ;

3° de kamers van beroep beslissen bij gewone meerderheid van stemmen ;

4° de voorzitter niet stemgerechtigd is ; bij staking van stemmen beslist evenwel de voorzitter ;

5° bij de stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van één van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Executieve bepaalt de vergoedingen waarop een voorzitter recht heeft.

## Artikel 71

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake het secretariaat en de werkingskosten van de kamer van beroep.

## Afdeling 5

## De procedure in beroep

## Artikel 72

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen betreffende de werkwijze van de kamer van beroep, in het procedurereglement, met dien verstande dat :

1° op straffe van verval het beroep dient ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen volgend op de mededeling van de sanctie door de inrichtende macht ;

2° het beroep de tuchtmaatregel opschoort ;

3° de aangevatte preventieve schorsing tijdens de beroepsprocedure kan worden verlengd, ook na het verstrijken van de in artikel 67 bedoelde termijn ;

4° voor het vaststellen van de redenen tot wraking van de voorzitter en de leden zal worden uitgegaan van het bepaalde in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek ;

5° de rechten van de verdediging tijdens de procedure worden gewaarborgd.

## Afdeling 6

## Doorhaling van de tuchtstraffen

## Artikel 73

§ 1. De doorhaling van de tuchtstraf, de afdanking uitgezonderd, gebeurt van rechtswege na een termijn waarvan de duur is vastgesteld op :

- één jaar voor de blaam ;
- drie jaar voor de afhouding op de wedde ;
- vijf jaar voor de tuchtschorsing ;
- zeven jaar voor de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel.

De termijn loopt vanaf de datum van de tuchtuitspraak.

§ 2. Onverminderd de uitvoering van de tuchtstraf, heeft de doorhaling tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf geen rekening meer mag worden gehouden inzonderheid bij de aanspraken op een selectie- of bevorderingsambt. De doorgehaalde tuchtstraf wordt uit het personeelsdossier verwijderd.

## HOOFDSTUK X

Rechten van personeelsleden bij het  
overnemen van onderwijsinstellingen

## Artikel 74

§ 1. De personeelsleden van de door de inrichtende machten van het gesubsidieerd officieel onderwijs overgenomen instellingen die in dienst zijn op het ogenblik van de overname, verkrijgen op hun verzoek de hoedanigheid van personeelslid van deze inrichtende macht.

§ 2. Personeelsleden die bij de overname een wervings-, selectie- of bevorderingsambt uitoefenen waarvoor zij een

wedde, wachtgeld, weddetoelage of wachtweddetoelage genieten toegekend door de Vlaamse Gemeenschap, gaan, al naar het geval, als tijdelijk aangesteld of vast benoemd personeelslid over.

## HOOFDSTUK XI

### Opheffings-, overgangs- en slotbepalingen

#### Artikel 75

Opgeheven worden :

1° artikel 12 bis, § § 1 en 3 a, c, d en e van de wet van 29 mei 1959 van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, ingevoegd bij de wet van 11 juli 1973 en gewijzigd bij decreet van 5 juli 1989 ;

2° artikel 5, § § 2 en 3 van de wet van 1 april 1960 betreffende de psyche-medisch-sociale centra, ingevoegd bij koninklijk besluit nr. 467 van 1 oktober 1986 en gewijzigd bij decreet van 5 juli 1989 ;

3° het koninklijk besluit van 13 februari 1968 houdende erkenning van de definitieve benoeming van de personeelsleden der gesubsidieerde officiële en vrije inrichtingen voor kleuter, lager en buitengewoon, secundair en hoger onderwijs van het korte type en van het lange type met volledig leerplan en van de tehuizen voor kinderen wiens ouders geen vaste verblijfplaats hebben, gewijzigd bij de koninklijk besluit van 5 augustus 1975, 12 januari 1976 en 8 januari 1980 en bij besluit van de Vlaamse Executieve van 28 februari 1990, voor wat de personeelsleden betreft bedoeld in artikel 4 ;

4° het koninklijk besluit van 28 januari 1971 genomen ter uitvoering van artikel 2 van de wet van 11 juli 1969 betreffende het pensioen van sommige leden van het personeel van het onderwijs van de Staat en van het gesubsidieerd onderwijs gewijzigd door de koninklijke besluiten van 5 augustus 1975 en 12 januari 1976 en bij besluit van de Vlaamse Executieve van 28 februari 1990 ;

5° het koninklijk besluit van 22 februari 1971 ter uitvoering van de wet van 26 maart 1969 betreffende het pensioen van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel evenals van de studiemeesters-opvoeders van de vrije inrichtingen voor technisch onderwijs ;

6° het koninklijk besluit van 24 maart 1971 genomen ter uitvoering van artikel 3 van de wet van 11 juli 1969 betreffende het pensioen van sommige leden van het personeel van het onderwijs van de Staat en van het gesubsidieerd onderwijs ;

7° het koninklijk besluit van 31 augustus 1971 genomen ter uitvoering van artikel 2 van de wet van 11 juli 1969 betreffende het pensioen van sommige leden van het personeel van het onderwijs van de staat en van het gesubsidieerd onderwijs ;

8° artikel 30, § 2 van de wetten op het lager onderwijs gecoördineerd op 20 augustus 1957 en gewijzigd bij wet van 1 juli 1964 ;

#### Artikel 76

§ 1. Bij wijze van overgangsmaatregel :

1° worden de voor de datum van inwerkingtreding van dit decreet vast benoemde en daarmee gelijkgestelde

gesubsidieerde personeelsleden en, in de gevallen waar de erkenning bestaat, de vast benoemde en erkende gesubsidieerde personeelsleden, beschouwd als zijnde in vast verband benoemd in de zin van dit decreet ;

2° worden de gesubsidieerde personeelsleden waarvoor de erkenning van benoeming werd aangevraagd voor de datum van inwerkingtreding van dit decreet beschouwd als definitief erkend en bijgevolg als zijnde in vast verband benoemd in de zin van dit decreet, op voorwaarde dat ze voldeden aan de voorwaarden tot erkenning van hun benoeming en dat de betrekking, waarin de benoeming gedaan werd, op grond van de ter zake geldende reglementering niet langer vatbaar was voor reffectatie of wedertewerkstelling van een in het gesubsidieerd onderwijs wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid ;

3° kunnen de gesubsidieerde personeelsleden, die vóór de datum van inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een wervingsambt bekleedden, ten laatste op 1 juni volgend op de datum van inwerkingtreding van dit decreet in vast verband benoemd worden in dit ambt indien ze op de datum van benoeming voldoen aan de voorwaarden van artikel 31, § 1, met uitzondering van 2°, en bovendien gedurende 720 dagen een gesubsidieerde betrekking bekleed hebben. Deze benoeming is slechts mogelijk in een betrekking die, op grond van de ter zake geldende reglementering, niet langer vatbaar is voor reffectatie of wedertewerkstelling van een in het gesubsidieerd onderwijs of centra wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid ;

4° kunnen de gesubsidieerde personeelsleden, die vóór de datum van inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een selectieambt bekleedden, in vast verband benoemd worden in dit ambt indien ze aan de voorwaarde van artikel 40, § 1, 2° voldoen ;

Deze benoeming is slechts mogelijk in een betrekking die, op grond van de ter zake geldende reglementering, niet vatbaar is voor reffectatie of wedertewerkstelling van een in het gesubsidieerd onderwijs of in een centrum wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid.

In afwachting van een benoeming als bedoeld in het vorige lid mogen deze personeelsleden de betrekking die zij in tijdelijk verband bekleedden, verder blijven uitoefenen ;

5° kunnen de gesubsidieerde personeelsleden, die vóór de datum van inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een bevorderingsambt bekleedden, in vast verband benoemd worden in dit ambt indien ze voldoen aan de voorwaarden van artikel 40, § 1, 2 ;

Deze benoeming is slechts mogelijk in een betrekking die, op grond van de ter zake geldende reglementering, niet vatbaar is voor reffectatie of wedertewerkstelling van een in het gesubsidieerd onderwijs of in een centrum wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid.

In afwachting van een benoeming als bedoeld in het vorig lid mogen deze personeelsleden de betrekking die zij in tijdelijk verband bekleedden, verder blijven uitoefenen.

§ 2. Het bepaalde van § 1, 3°, 4° en 5° is niet van toepassing op de personeelsleden die een betrekking bekleden die hetzij deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge



de toepassing van de rationalisatiemaatregelen een progressieve opheffing is, hetzij slechts voor een beperkte duur kan worden gesubsidieerd.

§ 3. De personeelsleden voor wie bij de inwerkingtreding van dit decreet weddetoelagen worden uitgekeerd doch die voor een toepassing van het bepaalde in § 1 niet in aanmerking komen, worden als tijdelijken in de zin van dit decreet beschouwd, met dien verstande dat de na 1 september 1985 gepresteerde gesubsidieerde diensten mede in aanmerking komen voor de berekening van de anciënniteit bedoeld in de artikelen 6, 7, 23, 31, § 1, 1°, en 35, § 2.

#### Artikel 77

Voor de toepassing van de artikelen 6, 7, 23, 31, § 1, 1°, 35, § 2, en artikel 40, § 4, worden de diensten, gepresteerd door personeelsleden die voldoen aan de door dit decreet gestelde voorwaarden in één van de in artikel 4, § 1, a), bedoelde categorieën voor het van kracht worden van dit decreet in een niet-gesubsidieerde betrekking eveneens in aanmerking genomen voor zover deze diensten gepresteerd werden na 1 september 1985.

#### Artikel 78

Onverminderd — wat de personeelsleden van het hoger onderwijs van het korte type betreft — de toepassing van artikel 17, § 4, tweede, derde en vierde lid, van voornoemde wet van 7 juli 1970 worden de bekwaamheidsbewijzen die tot aan de inwerkingtreding van dit decreet door of krachtens de wet en het decreet vereist of voldoende of gelijkwaardig geacht werden, beschouwd als bekwaamheidsbewijzen bedoeld in dit decreet.

Om aanspraak te kunnen maken op de voorrang, bedoeld in artikel 23, § 1, 1° en 2° dient het personeelslid houder te zijn van het vereiste bekwaamheidsbewijs voor het overeenstemmende ambt zoals bepaald door of krachtens een wet of decreet.

Voor een ambt van leraar technische vakken en beroepspraktijk in de instellingen voor aanvullend secundair beroeps-onderwijs en in de instellingen voor onderwijs voor sociale promotie kan eveneens doch in tweede orde aanspraak maken op de voorrang, bedoeld in artikel 23, § 1, 1° het personeelslid dat houder is van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, met uitzondering van groep B, en op voorwaarde dat de voorrang betrekking heeft op een specialiteit die het personeelslid gedurende ten minste 240 dagen gespreid over ten minste twee schooljaren onderwezen heeft.

Voor dezelfde ambten heeft het personeelslid dat in het bezit is van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs van de groep B, aanspraak op de voorrang bedoeld in artikel 23, § 1, 1°), op voorwaarde dat deze betrekking heeft op een specialiteit die hij gedurende ten minste 480 dagen gespreid over ten minste drie schooljaren onderwezen heeft.

Om aanspraak te kunnen maken op een vaste benoeming in een wervingsambt, moet het personeelslid echter in het bezit zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs dat, zonder enige formaliteit recht geeft op subsidiëring.

Om aanspraak te kunnen maken op een vaste benoeming in een wervingsambt, moet de houder van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs van groep B, de door hem waar-

genomen betrekking, waarvoor hij dit bekwaamheidsbewijs bezit, gedurende vijf opeenvolgende schooljaren uitgeoefend hebben.

§ 2. Voor de toepassing van de in artikel 23, § 1, 1° en 2°, en artikel 35, § 2), bedoelde voorrang op de personeelsleden van het hoger onderwijs van het korte type en van het hoger kunstonderwijs, worden de diensten enkel in aanmerking genomen voor zoverre zij werden gepresteerd in het ambt, en voor een ambt van leraar in het vak, waarvoor een beroep wordt gedaan op de voorrang. Personeelsleden, van het hoger onderwijs van het korte type aan wie in toepassing van artikel 17, § 4, 2, 3° en 4° lid, van de wet van 7 juli 1970, een in de tijd beperkte vrijstelling op de vereiste bekwaamheidsbewijzen werd toegestaan, kunnen geen aanspraak maken op de voorrang bedoeld in artikel 23, § 1, 1° en 2° en artikel 35, § 2.

#### Artikel 79

In afwijking van artikel 32 en in afwachting van de uitvoering van artikel 12bis, § 2 van de wet van 29 mei 1959 en van artikel 16 van de wet van 7 juli 1970 gebeurt de vaste benoeming van een personeelslid in het hoger onderwijs van het korte type en van het hoger kunstonderwijs, enkel voor het ambt, en in een ambt van leraar voor het vak, waarin het zijn opdracht op het ogenblik van de vaste benoeming uitoefende.

#### Artikel 80

In afwijking op artikel 5, 8° en in afwachting dat voor het normaalonderwijs en het middelbaar technisch normaalonderwijs uitvoering wordt verleend aan artikel 10, afdeling 2 van de wet van 7 juli 1970 worden voor de toepassing van dit decreet de selectieambten van het onderwijzend personeel in deze onderwijssectoren als wervingsambten gerangschikt.

#### Artikel 81

Op het ogenblik dat ter uitvoering van het artikel 16, § 2 van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs, de onderwijsinstellingen van het hoger kunstonderwijs worden ingedeeld onder het hoger onderwijs van het lange type en op het ogenblik dat de rechtspositieregeling voor de personeelsleden van deze onderwijsinstellingen van kracht wordt, worden deze onderwijsinstellingen en hun personeelsleden onttrokken aan het toepassingsgebied van titel 11.

#### Artikel 82

In afwachting dat er een statuut voor de personeelsleden van de instellingen van het hoger onderwijs van het lange type wordt uitgevaardigd zijn de bepalingen van titel 11 van toepassing op de administratieve personeelsleden van deze onderwijsinstellingen.

#### Artikel 83

In artikel 9 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het tweede lid worden de woorden „die door de inrichtende macht op voordracht van de hoofden van de betrokken erediensten worden benoemd”, geschrapt ;

2° in het tweede lid worden de woorden „hetzij door een persoon die door de inrichtende macht daartoe wordt aanvaard”, vervangen door de woorden „hetzij door een andere persoon”.

#### Artikel 84

In dezelfde wet wordt artikel 28, § 1, 5° opgeheven.

#### TITEL 111

#### Andere bepalingen

#### Artikel 85

§ 1. Artikel 51 van de wetten op het lager onderwijs, gecoördineerd op 20 augustus 1957, opgeheven door de wet van 14 juli 1975 wordt opnieuw opgenomen in de volgende lezing :

#### „Artikel 51

Alle leervakken en activiteiten in het gewoon kleuter-, lager- en basisonderwijs georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, met inbegrip van de vakken godsdienst, niet-confessionele zedenleer, cultuurbeschouwing en lichamelijke opvoeding, zijn ‘algemene vakken’.

§ 2. De artikelen 24, 25 en 26 van dezelfde gecoördineerde wetten, zoals later gewijzigd, worden opgeheven.

§ 3. Artikel 27 van dezelfde gecoördineerde wetten wordt vervangen door de volgende bepaling :

„De besluiten van de gemeenteraad, waarbij een gemeentelijke lagere of basisschool, een vestigingsplaats van een gemeenteschool met lager of basisonderwijs, het niveau lager onderwijs van een gemeentelijke basisschool of het niveau lager onderwijs van een vestigingsplaats met basisonderwijs van een gemeenteschool wordt opgeheven, worden gemotiveerd”.

§ 4. In artikel 28 van dezelfde gecoördineerde wetten worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het vijfde lid wordt vervangen door het volgend lid : „De besluiten van de gemeenteraad, waarbij een gemeentelijke kleuterschool, een vestigingsplaats van een gemeenteschool met kleuteronderwijs, het niveau kleuteronderwijs van een gemeentelijke basisschool of het niveau kleuteronderwijs van een vestigingsplaats met basisonderwijs van een gemeenteschool wordt opgeheven, worden gemotiveerd”.

2° het zesde lid wordt opgeheven.

#### Artikel 86

In artikel 10, § 4, laatste streepje van het koninklijk besluit van 30 juli 1975 betreffende de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen in de gesubsidieerde inrichtingen voor secundair technisch en beroepsonderwijs met volledig leerplan en voor sociale promotie worden de woorden „ — van de houder

BB + GPB/S : de houder van hetzelfde basisbekwaamheidsbewijs aangevuld met het getuigschrift van pedagogische bekwaamheid in het rijksonderwijs” vervangen door de woorden „ — van de houder BB + GPB/S : van de houder van hetzelfde bekwaamheidsbewijs aangevuld met het getuigschrift van pedagogische bekwaamheid in het rijksonderwijs, ongeacht de specialiteit van dit bekwaamheidsbewijs”.

#### Artikel 87

In artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, gewijzigd door de wetten van 14 juli 1975 en 20 februari 1978 en het decreet van 5 juli 1989 worden tussen de woorden „israëlitische” en „islamitische” de woorden „anglicaanse” ingevoegd.

#### Artikel 88

De omzendbrief **III/GB/RD/WW/VDH** van 11 september 1978 betreffende de prestaties van het onderwijzend, opvoedend hulppersoneel en paramedisch personeel van de onderwijsinrichtingen voor buitengewoon onderwijs en de omzendbrief **B4/42/S27(1)** van 10 juli 1985 betreffende het buitengewoon onderwijs : prestaties van het personeel klasseraad en klassedirectie — bijscholing worden bekrachtigd. De Vlaamse Executieve kan bij besluit deze omzendbrieven geheel of gedeeltelijk opheffen of wijzigen.

#### Artikel 89

§ 1. In artikel 199 van het decreet van 31 juli 1990 betreffende het onderwijs-11 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden de woorden „en buiten” vervangen door de woorden „of buiten” ;

2° het tweede lid wordt vervangen door de volgende bepaling

„In het Gemeenschapsonderwijs zijn de aldus wederrechtelijk ke benoemde personeelsleden van ambtswege ontslagnemend. In het gesubsidieerd onderwijs is deze benoeming niet tegenstelbaar aan de betalende overheid”.

§ 2. Daarenboven wordt in het officieel gesubsidieerd onderwijs het onregelmatig vast benoemd personeelslid in zijn hoofdte geacht aangesteld te zijn in een ambt dat opgeheven werd vanaf het ogenblik dat de inrichtende macht door de bevoegde overheid in kennis wordt gesteld dat de benoeming niet voldoet aan de voorwaarden. De voorzieningen vermeld in artikel 31, § 5 van het decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra zijn eveneens op dit personeelslid van toepassing.

#### Artikel 90

Dit decreet treedt in werking de eerste dag van de maand volgend op de publikatie ervan in het Belgisch Staatsblad met uitzondering van :

- artikel 85 dat uitwerking heeft vanaf 1 september 1990 ;
- artikel 86 dat uitwerking heeft vanaf 1 september 1971 ;

Gegeven te Brussel op 8 maart 1991.

***De Voorzitter van de Vlaamse Executieve,***

G. GEENS

***De Gemeenschapsminister van Onderwijs,***

D. COENS

---